



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa

Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Murga Guzman, Evelyn Jessica

ASESOR:

Mg. Alonso López, Alfredo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 225 (D) - 2018-II-UCV Lima Ate /EP- ADM

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 673 -2018-II-UCV Lima Ate/EP-ADM de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

PRIMERO.-

Aprobar pase a publicación ()
Aprobar por unanimidad (X)
Aprobar por mayoría ()
Desaprobar ()

La tesis presentada por el (la) estudiante **MURGA GUZMAN, EVELYN JESSICA**, denominado:

“MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DIMATEX PERÚ S.A.C, PACHACAMAC - 2018”

SEGUNDO. - Al culminar la sustentación, el (la) estudiante **MURGA GUZMAN, EVELYN JESSICA**, obtuvo el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
15	Quince	Aprobado por Unanimidad

Presidente (a): Mg. EDGARD CERVANTES RAMÓN

Firma

Secretario: Mg. JORGE VARGAS MERINO

Firma

Vocal: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ

Firma



Mg. Iris Katherine Gonzales Figueroa
Coordinadora de Escuela
UCV – Lima Ate



CC.: Archivo

Escuela Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

DEDICATORIA

A Dios por mantener mi fe inquebrantable, mi firmeza ante las situaciones adversas.

A mis padres por el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi vida y años de estudio.

A mis hermanos y cuñados por la motivación a no rendirme y continuar hasta el final.

A mi novio por incentivarme a no perder mis sueños y a toda mi familia por brindarme todo el apoyo necesario para mi rendimiento académico.

Murga Guzmán Evelyn Jessica.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la universidad César Vallejo por formar parte como mi segundo hogar estos cinco años de estudio.

A mis profesores por brindarme conocimiento y apoyo para mi desarrollo profesional.

A mis amistades por formar equipos maravillosos y cumplimiento en nuestros que haceres durante todos estos años de estudio.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Evelyn Jessica Murga Guzmán estudiante de la facultad de ciencias empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 75605211, con la tesis titulada Motivación laboral y la Productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de diciembre del 2018



Evelyn Jessica Murga Guzmán

Autora

PRESENTACIÓN

Por el cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo, hago presente al jurado encargado de evaluar, a la comunidad universitaria y científica los resultados que corresponden a la investigación, con el título Motivación laboral y la Productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C., Pachacamac-2018, así mismo, hago de sus conocimientos que en esta presente tesis se está tocando siete capítulos que constan de la parte metodológica y parte de resultados, en la cual, como objetivo se planteó, describir la relación entre Motivación laboral con la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018.

La autora.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Motivación laboral.	20
1.3.2. Productividad.	23
1.4 Formulación del problema	26
1.5 Justificación Del Estudio	26
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	28
1.7.1. Objetivo general.	28
II. MÉTODO	29
2.1 Diseño de investigación	30
2.2. Variables	31
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	40
2.6. Aspectos éticos	40
III. RESULTADOS	41
3.1. Prueba de normalidad	42
3.2. Análisis correlacional	43
3.3. Contrastación de Hipótesis prueba de correlación de spearman	44
IV. DISCUSIÓN	58
V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES	64
VII. REFERENCIA	66
VIII. ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Edad del encuestado	33
Tabla 2	Sexo del encuestado	33
Tabla 3	Análisis total de elementos de motivación laboral	36
Tabla 4	Análisis de validez de constructo KMO de motivación laboral	36
Tabla 5	Análisis total de elementos de productividad laboral	37
Tabla 6	Análisis de validez de constructo KMO de productividad	37
Tabla 7	Juicio de expertos	38
Tabla 8	Validez de contenido por indicador de motivación laboral	39
Tabla 9	Validez de contenido por indicador de productividad	39
Tabla 10	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para motivación laboral	42
Tabla 11	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para productividad de los colaboradores	42
Tabla 12	Correlaciones totales	43
Tabla 13	Correlación entre motivación laboral y productividad de los colaboradores	44
Tabla 14	Correlación entre reconocimientos y productividad de los colaboradores	45
Tabla 15	Correlación entre comunicación laboral y productividad	45
Tabla 16	Correlación entre motivación de equipos y productividad	46
Tabla 17	medidas descriptivas de las variables	47
Tabla 18	Variable 1 Motivación laboral	47
Tabla 19	Dimensión 1 Reconocimientos	48
Tabla 20	Dimensión 2 Comunicación laboral	49
Tabla 21	Dimensión 3 Motivación de equipos	50
Tabla 22	Variable 2 Productividad	51
Tabla 23	Dimensión 4 Liderazgo	52
Tabla 24	Dimensión 5 Engagement	53
Tabla 25	Dimensión 6 Compromiso organizacional	54
Tabla 26	Dimensión 7 Bienestar emocional	55
Tabla 27	Dimensión 8 Satisfacción en el trabajo	56

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo describir la relación entre la Motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018, el estudio es descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación es de carácter no experimental y transversal, porque en ningún momento se manipula las variables, solo se realiza una observación del comportamiento de estas, en un tiempo determinado, la población es finita y resulta de 70 colaboradores entre 18 a 61 años, a quienes se les aplica el instrumento del cuestionario con el fin de obtener resultados que respondan los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación, el muestreo es no probabilístico porque, son aquellos procedimientos que no se utilizan datos al azar ni el cálculo de probabilidades, para determinar la relación de las variables se usa el Rho Spearman, concluyendo que existe una relación positiva alta de 0.986 con un valor significativo del 0.01 referido en la tabla N° 10 entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores.

Palabras Clave: Motivación, Productividad, relación.

ABSTRACT

The objective of this research is to describe the relationship between work motivation and productivity of the employees of the company Dimatex Perú SAC, Pachacamac 2018, the study is descriptive correlational, quantitative approach, the design of the research is non-experimental and transversal , because at no time is the variable manipulated, only an observation of the behavior of these is made, in a given time, the population is finite and it results from 70 people between 18 and 61 years, to whom the instrument of the questionnaire is applied. In order to obtain results that meet the objectives and hypotheses raised in the research, the sampling is not probabilistic because, are those procedures that do not use random data or the calculation of probabilities, to determine the relationship of the variables the Rho is used Spearman, concluding that there is a high positive relationship of 0.986 with a significant value of 0.01 referred to in table N ° 10 between work motivation and employee productivity.

Keywords: Motivation, Productivity, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El 60% de la población a nivel mundial cometen el error pensando que la motivación se basa en aumentos salariales, pero no es así, ya que existen diferentes modos de como incentivar a los colaboradores como en el caso de brindarles las herramientas necesarias para cumplir con sus actividades o como en tratarles con respeto, felicitarle por el trabajo realizado, brindarles buen trato, brindarles oportunidad de crecimiento, y también respetar sus horarios de trabajo. Estas y otras más formas de incentivar deben de tener bien en claro las empresas para no cometer el error de asfixiar a los empleados y lograr que renuncien de una manera inesperada, ya que este resultara el aumento de gastos para la contratación de un nuevo personal y la capacitación que requieran.

Por ello, tanto empleado como empleador debería conocer que motivación no es igual a incentivos económicos y que es mucho más de eso, este tema de mucha relevancia debe ser tratada desde el momento que un empleado pise una organización, en la cual como resultante se obtendrá la productividad que muchas empresas desean. Como bien se sabe muy aparte de los clientes, los colaboradores son la razón de ser de una organización, por la cual la motivación laboral es un factor muy importante que ayudará con temas de comodidad como en el caso si el colaborador se siente con muchas ganas de desarrollar de forma eficaz su labor. Para llegar a obtener buenos resultados en la empresa lo primero que se debería hacer es preocuparse por las personas quienes apoyan con la mano de obra; es decir preocuparse por su estado anímico, ya que se necesitará de muchas ganas para lograr una máxima productividad.

La motivación es la palabra que ayudará a satisfacer necesidades tanto individuales o grupales, como a su vez la motivación es el claro y vivo reflejo de la buena productividad laboral; así mismo la motivación se verá muy influenciada con temas como los valores de una persona, o por sus creencias, y por sobre todo sus personalidades que poseen cada una de estas personas. Del mismo modo la motivación dependerá del cómo se estimule a los colaboradores, y también del auto estímulo de ellos; ya que esta tarea es de todos y no solo del colaborador, sino de jefes y de todos los que integran la organización.

Siendo este un factor de compromiso que tienen los empleadores hacia los colaboradores, se podría decir también que estudiando muy a profundo la personalidad de los empleados, se puede llegar a saber de qué forma esa persona se sentirá motivado y por

tanto feliz de lo que hace. Por ello la motivación es un conjunto de acciones que se verá plasmada en las personalidades de cada una de las personas que trabajan en la organización, como también nos ayudará en cómo convertir el trabajo en un lugar donde sin estrés.

Del mismo modo, se dice que para este tema de la motivación también, abarca el grado del deseo y la necesidad que posee la persona, ya que con este factor los colaboradores tendrían la necesidad de sentirse bien en un centro de trabajo, por la cual el colaborador sería el que inicie en automotivarse y de esta manera incentivar a los demás compañeros a que también pongan de su parte para aceptar este nuevo reto que se les presente, en donde no se resistan a realizar nuevos cambios, de esa forma se sentirán optimistas para desempeñar de forma eficiente su trabajo, evitando así incertidumbres que se puedan llegar a presentar dentro de la organización.

A nivel nacional el 10% los ocupan empresas que tienden a quebrar, y esto muchas veces es por una falta de motivación e incentivación laboral, porque muy aparte de que exista mayores tareas en la empresa también debe de existir el mismo grado motivacional para los colaboradores, cosa que varias empresas no lo priorizan pensando que existe muchas otras cosas de tal importancia que genere mayor rentabilidad.

Para las empresas peruanas debería ser este tema muy importante y primar en su organización, ya que con ello se llega a obtener lo que muchas empresas desean que es la productividad. Así mismo la productividad para todas estas empresas se desea con ansias, pero para obtener esto muchas empresas se preguntan ¿De qué manera puedo ser productivo? Es ahí donde que deberían de ponerse a pensar en la mano de obra, o sea en su personal, ya que ellos son la base para lograr esta palabra que tanto anhelan.

Ser productivo no solo significa ser rentable, o ser provechoso; esta palabra va mucho más que eso, esto quiere decir ser exitoso, en donde que exitoso es ser también rentable y ser preocupante por los colaboradores, ya que como bien se sabe los colaboradores son quienes te ayudaran a ser exitoso, es por ello que es muy necesario aplicar bien la motivación laboral, con esto se quiere decir tener a un colaborador cómodo, feliz por las actividades que realizan.

Del modo contrario si las empresas no se preocupan por este tema, lo que se verá como resultado es un fracaso, porque se verá afectada en su alta rotación de personal, cosa que requiere el aumento de gastos que tienen para contratar a otro personal y capacitarlos

para que sepan cuáles van a ser sus funciones. Esto es lo que deberían de ahorrarse las empresas para no llegar a generar incertidumbres en la organización.

Las empresas peruanas no deberían seguir con la misma mentalidad de que todo es trabajo, que piensen también en esas personas que los hace ser productivo, porque ellos también son humanos igual que ellos y que necesitan relajarse, que necesitan mantener un poco de ciertas libertades, en donde que ellos se sientan valorados, se sientan plenos de trabajar con empleadores que los ayuda, de tal forma para que no lleguen al grado de estresarse y parecer que su trabajo no es sacrificado sino al contrario, que se sientan motivados de realizar sus tareas, que sus responsabilidades se conviertan en pasión para ellos, que su centro de trabajo parezca ser como su casa.

Así también por parte de los colaboradores que tengan el grado de compromiso y de poner todo su empeño para querer y aceptar ser ayudados, porque de nada servirá que una empresa sea una de las organizaciones que como fortalezas tengan velar por la integridad del colaborador y plantear alternativas de motivación queriendo mantener a un personal a gusto con ellos. Porque si no ponen de su parte los colaboradores estas ideas no tendrán sentido, es por ello que también los empleados se sientan muy comprometidos para ir de la mano todos juntos tanto empleador y empleado con un solo objetivo.

Como se requiere que la economía de nuestro país prospere y crezca, lo que tienen que hacer las empresas peruanas es ayudar con esta mejora y ¿cómo lo lograrán?, pues más que nada haciendo que su ambiente de trabajo sea ameno, en donde jefe y empleador tengan buenas relaciones de trabajo, en donde exista unión laboral, y confianza priorizando los valores de la empresa. De esta forma mantener buena productividad empresarial y a la vez incentivando y practicando el buen clima laboral que se debería de tener en las empresas peruanas y de todo el mundo.

Con respecto al nivel local, la empresa Dimatex Perú S.A.C, ubicado en el distrito Pachacamac, dedicado al rubro Textil, es una empresa que tiende a exigir a su equipo humano, que son sus colaboradores, ya que, las actividades abarca desde la búsqueda de telas hasta la fabricación de prendas de vestir en cuanto a uniformes industriales por ello, desde el año 2016, posiblemente no se aplique las buenas prácticas de motivación laboral que como consecuencia obtiene una baja productividad de los propios colaboradores, impidiendo obtener un ambiente laboral ameno.

Así mismo esta problemática repercute en los colaboradores quienes se ven envueltas por enfermedades ocasionadas por el estrés laboral, retrasando la producción, o que se retiren de la organización de una forma imprevista, generando el aumento de gastos para los empleadores. A ello se implica la posible falta de reconocimientos ocasionando una baja productividad de los colaboradores; de igual modo, no se emplea bien los canales de comunicación laboral obteniendo que los colaboradores no reciban bien las ordenes que los empleadores los ejecuta, así también, que no se brinde motivación de equipos, impidiendo que los integrantes de los equipos no coordinen o que no tengan la confianza necesaria para realizar un buen trabajo en equipo, logrando en los colaboradores que no se desempeñen de forma óptima en sus puestos de trabajo.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional.

Monterrosas (2016) en su tesis titulada, *la motivación como herramienta en la productividad del personal de ventas en una empresa comercializadora de equipo de automatización industrial en México*. Cuyo objetivo de su investigación fue realizar un plan de motivación para una organización dedicada a la automatización industrial en México y quedará pendiente su aplicación y comprobación en campo. Su tipo de investigación es de diseño no experimental y descriptiva, se planteó a toda una empresa que tiene diferentes tipos de áreas. Se concluyo en la forma que se pudo plantear un plan de motivación y cómo la relación que se presenta entre estos factores tiene la finalidad de incrementar la productividad a partir de 98 teorías clásicas y contemporáneas de motivación para las personas que laboran dentro de una compañía donde aún no se ha implementado plan alguno de motivación.

El autor hace referencia de que en la empresa donde se hizo la investigación carecía del plan de motivación, por lo que realizando su presente tesis planteo estrategias de motivación para obtener una mayor productividad en su organización.

Illescas (2015) en su tesis titulada *Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito*. Cuyo objetivo es medir la relación que pueda existir entre las dos variables que son la satisfacción laboral y la efectividad para investigar los delitos que les son delegados por parte de fiscales. Para el efecto se utilizó el tipo de diseño no experimental, y también se utilizó el diseño transeccional correlacionales causales. Así también esta investigación fue de exclusividad para los agentes operativos de

Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito que realizan delegaciones fiscales, en la cual se realizó a 30 colaboradores de la edad promedio de 30 a 60 años. Por ende, se pudo llegar a la conclusión que está basada en la importancia de la ejecución práctica mediante la mejora continua, en la cual se verá reflejada por el estudio de satisfacción laboral, también de un pleno seguimiento de los análisis de herramientas objetivas y sobre las encuestas que se les realiza a los colaboradores. Por lo tanto, no se toma en consideración solo el planteamiento del problema si no también en que se plantean sus respectivas soluciones de forma puntual.

Lo esencial de esta presente investigación es poder medir el cuanto relacionado tienen las dos variables, por lo que es de mucha importancia aplicar estos temas para este tipo de organización, y a la vez poder incentivar a todos los colaboradores para poder realizar una buena productividad laboral, ya que es lo que tanto se desea en dicha empresa, por lo que quieren obtener trabajadores que sientan que sus actividades sea la más fácil de realizar de forma eficiente.

Montenegro (2015) en su investigación titulada *Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa "Panadería y Repostería Belén*. Cuyo objetivo fue investigar sobre el grado de influencia que ejercen la motivación en la eficacia productiva de los colaboradores de la panadería y repostería Belén. En la investigación se usó un enfoque cualicuantitativo en donde busca analizar datos cuantitativos y cualitativos, con una población de 20 colaboradores de la edad entre 20 a 50 años. Por ello, se llega a la conclusión que la motivación que se pudo aplicar en la organización ha sido de gran ayuda aplicarla, ya que se pudo influenciar de forma considerable para los colaboradores, en la cual como consecuencia es tener colaboradores eficientes, comprometidos y promoviendo el trabajo en equipo, por la cual se ha podido observar ambientes optimas, un clima adecuado dentro del área de producción de la panadería, logrando así una mayor productividad laboral.

La motivación tiene mucha importancia para la panadería, ya que muestra a trabajadores más comprometidos y dispuestos a asumir nuevas tareas, obteniendo con ello buena productividad laboral, y por ende también obtener a colaboradores comprometidos con sus actividades, empleadores y empresa.

Ochoa (2014) en su investigación titulada *Motivación y Productividad Laboral en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX*. Cuyo objetivo fue determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral. Investigación de diseño descriptivo, con una población conformada por empleados de una organización dedicada a brindar el servicio de agua potable a toda la ciudad de Quetzaltenango Guatemala, se utilizó tipo de muestreo no probabilístico tomando en cuenta a 50 empleados entre los 25 y 60 años de edad. Para ello se llegó a la conclusión que ambas variables ya sea motivación y productividad laboral se relacionan significativamente por ello se verá influenciada por los empleados, ya que en esta investigación se pudo destacar que la motivación también proviene del ambiente familiar y por ello también con los mismos compañeros de trabajo.

Como lo confirma en la investigación que se realizó, en la cual se pudo demostrar que significativamente la motivación es muy importante para esa empresa ya que con ello se puede obtener una buena productividad.

Olvera (2013) en su tesis titulada *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. cuyo objetivo es establecer los factores motivacionales que se puedan ver influenciadas con el desempeño de los colaboradores administrativos del área comercial de la empresa constructora Furoiani obras y proyectos. El tipo de estudio no experimental y Se empleo el diseño transversal correlacional-causal, aplicado para el personal administrativo que trabaja actualmente en el área comercial la cual está integrada por 38 personas, entre los 25 a 50 años de edad. En la cual se pudo llegar a la conclusión que en mayor proporción de los empleados se sienten motivados mediante los incentivos salariales, siendo esto un factor extrínseco, así también se pudo determinar que los reconocimientos es un factor intrínseco. Por la cual se influncian en el desempeño de los colaboradores del área comercial de dicha empresa.

La motivación influye significativamente con el desempeño laboral, por ende, es de suma importancia la motivación para de esta manera llegar a obtener una buena productividad, ya que en esta empresa funciona este tema de gran relevancia por lo que cada colaborador se siente con muchas ganas de seguir aportando con la finalidad de mejorar la organización.

1.2.2. A nivel nacional.

Sánchez (2017) en su investigación titulada *la motivación basada en la teoría de las expectativas de Víctor vroom y la productividad laboral en el área de mantenimiento de barrick misquichilca - proyecto pierina 2014*. Cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación basada en la teoría de las expectativas de Víctor Vroom con la productividad laboral de los trabajadores del área de mantenimiento de la Minera Barrick Pierina, 2014. El diseño de la investigación es No experimental y transaccional, con una población de 90 trabajadores del área de mantenimiento con las edades de 28 a 45 años. Por ende, se utilizó la prueba del spearman, se llegó a la conclusión de que la instrumentalidad de la motivación referida en la teoría de las expectativas de Víctor Vroom se relaciona de manera directa y significativa con la productividad laboral de los colaboradores del área de mantenimiento de la Minera Barrick Pierina puesto que obtiene un valor de 0.746 con una sig.0.0001.

Es por ello que se pudo demostrar según los estudios planteados por la autora de la investigación quien pudo examinar que verdaderamente existe una relación entre ambas variables con la finalidad de que los colaboradores de esa organización se sientan muy motivados en todos los sentidos para poder obtener mayor productividad.

Callata y Gonzales (2017) en su tesis *Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, Arequipa*. Cuyo objetivo es determinar si existe alguna relación entre las dimensiones de la motivación y productividad laboral para los colaboradores del municipio de la joya. El tipo de estudio de la presente investigación es de tipo No experimental, transversal y correlacional, así también la muestra utilizada es de tipo no probabilístico, la misma que fue conformada por 55 trabajadores cuyas edades oscilan entre los 18 y 69 años de edad. Por ende, se llegó a la conclusión de que resultaron ser significativas, $p < 0.05$, por lo tanto, debería de existir mayor grado de motivación en la empresa, ya que como resultado se obtendrá productividad eficaz. Así también en esta investigación se pudo observar que en gran cantidad los colaboradores se encuentran desmotivados, es por ello que se implementara esta estrategia de mejora.

En su investigación al menos la mitad de colaboradores mencionan que existió una buena relación entre motivación y productividad en el municipio de la joya, ya que es muy importante aplicar la motivación para los colaboradores, ya que de esta forma se puede

desarrollar con eficiencia sus labores de cada uno y así conseguir la productividad que requiere la organización.

Quispe (2017) en su tesis titulada *La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017*. Cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017. El tipo descriptivo es correlacional de corte transversal, pues se trató de verificar las relaciones existentes entre ambas variables, para ello se contó con una población conformada por 90 colaboradores. Por lo tanto, se llega a la conclusión que existe relación directa entre la motivación y la productividad laboral, por la cual se llegó a confirmar la hipótesis por la prueba estadística ($Rho = 0.801$) con un nivel de sig. (bilateral) = 0.000

La autora de esta presente investigación hizo referencia sobre su presente investigación que fue de mucha importancia, ya que con ello se pudo confirmar que verdaderamente existe una relación positiva alta obteniendo, la relación de la motivación y productividad laboral, aceptando la hipótesis alterna.

Zabaleta (2017) en su tesis titulada *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017*. Cuyo objetivo fue establecer la relación entre la motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote 2017. El tipo de estudio utilizado fue un diseño No Experimental, con una muestra de 50 colaboradores. El 76% de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote tienen un nivel medio de motivación mientras que el 24% presenta un nivel bajo por lo tanto se llegó a la conclusión que no existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los agentes de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote de ese modo quedó aceptada la hipótesis nula.

Con respecto al autor se puede decir que se acepta la hipótesis nula, quiere decir que no tiene relación su variable de motivación laboral con la productividad, por ende, para esta investigación se debería de realizar otras formas de estrategias que no es la motivación para obtener colaboradores productivos.

Pizarro (2016) en su tesis titulada *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*. Como objetivo

es poder determinar la relación que pueda existir entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada en el 2016. Para esta investigación se utilizó el diseño no experimental, así también el tipo de estudio es descriptivo correlacional. De igual forma esta investigación se planteó a 50 colaboradores entre las edades de 18 a 45 años. Y se utilizó un cuestionario de actitud tipo Liker. Por ende, se llega a la conclusión de que existe relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016. Los resultados del análisis de relación entre la primera y segunda variable dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman= 0.618, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

La autora de esta investigación utilizó todas las herramientas necesarias para llegar a obtener el resultado de que verdaderamente existe una relación entre ambas variables, ya que esto significara tener colaboradores comprometidos con la organización.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación laboral.

1.3.1.1. Definiciones de motivación laboral.

La motivación es un conjunto de estímulos que se les puede otorgar a una persona, de esta manera conocer cuáles son sus inquietudes, que le hace sentir feliz o que otras cosas les puede estar sucediendo, con la finalidad de satisfacer necesidades. Por ello la motivación es el vivo reflejo del tipo de personalidad de cada una de las personas, de tal modo relacionándolo a una organización la motivación es de mucha importancia porque ayudara a que los colaboradores se sientan con el grado de compromiso de trabajar obteniendo buenos rendimientos, y esto se debe más que nada porque el capital humano es la clave para llegar a ser rentables en una organización. Por ende, la motivación ayudara a determinar el comportamiento de cada colaborador con el fin de obtener trabajadores comprometidos con el trabajo

Según Nóstica (2016) sostiene que, “la motivación laboral es el punto de partida para una persona, esto genera perseverancia en la persona hasta conseguir el propósito de su emprendimiento” (p.11).

Se ha podido entender que la motivación es el medio por la cual servirá a muchas personas a conseguir sus metas, ya sea en el medio laboral, ayudará a que los colaboradores se sientan con muchas ganas de seguir obteniendo buena productividad laboral.

La motivación actualmente se ha convertido en un tema de vital importancia en las empresas que quieran llegar a ser las más competitivas en el mercado, su gran trascendencia radica en que los trabajadores valoran más el buen trato por parte de sus empleadores que la recompensa económica propiciada por ellos, esto genera un mayor sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa. (Rubio, 2016, p.50)

El autor hace mención de que hoy en día el sueldo ya no es lo más importante que buscan los empleados, sino el trato que se les brinda en la organización, de nada servirá tener colaboradores que solo vengan y se sientan sin obtener productividad, lo que se quiere son colaboradores eficientes y para ello los empleadores también deben de concientizarse en ese aspecto e invertir un poco más para la mejora de la motivación en su organización.

Sostiene que la motivación son los resultados de factores como el comportamiento que determinan el grado de actitudes de los empleados así mismo el líder de la organización tiene que saber y conocer bien a cada uno de los colaboradores que conforman la organización para poder emplear diferentes herramientas de la motivación. (Louffat, 2013, p.66)

A ello señalado se puede decir que la motivación tiene que ser bien posicionada en un ámbito de trabajo, ya que para ello se solicitara la ayuda necesaria de un buen líder quien este al pendiente de sus colaboradores, sepan cuáles son sus fastidios, o satisfacciones de trabajo, a la vez esta persona se podrá dar cuenta mediante el comportamiento que obtiene, los colaboradores y se les será más fácil logran implementar herramientas de motivación.

1.3.1.2. Dimensiones de motivación laboral.

1.3.1.2.1. Reconocimientos.

Definen que en las empresas se aplican dos tipos de reconocimientos, el formal que se otorga mediante una recompensa económica o algún premio a un trabajador reconociendo así su labor en la empresa, el informal que se puede otorgar de manera simple mediante una felicitación o agradecimiento por parte del empleador, este aspecto es muy valorado por el trabajador. (Nóstica, 2016, p.46)

Los reconocimientos son importantes para los colaboradores de la empresa, por tal motivo se debería aplicar estos tipos de reconocimientos ya sea formal o informal en una organización, por lo que de esta forma evitaríamos trabajadores que solo asisten por cumplir así realice bien su trabajo o no.

1.3.1.2.2. Comunicación laboral.

Definen que los trabajadores valoran de gran manera que se les brinde información sobre su desempeño en la organización, el estado actual de la empresa, mantenerlos constantemente informados generará en ellos un sentido de pertenencia importante, y de esta manera conocerán que aspectos se deben corregir para conseguir los objetivos de la empresa. (Nóstica, 2016, p.55)

Hoy en día la comunicación dentro de un centro laboral es obligatoria para obtener mayor ventaja en la empresa y que la comunicación debe ser precisa. Que a mayor probabilidad de aciertos mayor ganancias para la empresa y reconocer el capital humano como ente primordial con comunicación clara y acertada y no sólo dejarlo en dichos o refranes. (Custodia y Soriano, 2014, p.16)

Para los colaboradores es muy valorada que el jefe este en contacto con ellos, por lo que los trabajadores necesitan saber el informe y rendimiento de su trabajo, por eso sería necesario reunirse el jefe con sus empleados una vez por semana para saber temas referidos de trabajo.

1.3.1.2.3. Motivación de equipos.

La motivación de equipos es una de las mejores formas para desarrollar actividades laborales, la motivación que pueda tener cada trabajador deberá estar alineado hacia el objetivo común de todos, con el objetivo ya propuesto cada trabajador irá aportando sus conocimientos y habilidades para afrontar cada desafío que se presente. (Nóstica, 2016, p.105)

Según Interconsulting Bureau (2015) afirma que, “Es la unión de varias personas unidas por el mismo deseo de alcanzar objetivos, y también el deseo de permanecer los procesos de cooperación, por encima de la competencia” (p. 65).

La motivación en equipo tiende a ser importantes por lo mismo que es un factor que nos ayudara a conseguir una mayor productividad, y que no solo las empresas deberían enfocarse en la motivación individual sino también en el grupal o sea en equipos, ya que es un método

de ayuda y colaboración entre todos los participantes. de igual forma la motivación en equipos ayudara con la mejora del cumplimiento de todas las actividades planteadas por parte del jefe o persona quien esté a cargo.

1.3.2. Productividad.

1.3.2.1. Definición de productividad.

La productividad es el medio por el cual ayudara a una organización para sacar las cantidades de trabajo útiles en una fecha determinada con la asistencia de individuos que formaran parte de dicho proceso. La productividad es el cargo que le otorgamos para convertir en rentabilidad la organización, así mismo es lo que desea un jefe obtener. Como también es una medida de eficiencia entre los miembros de la organización para de esta forma alcanzar lo que se propuso obtener.

Sostiene que el trabajo es la base para el ambiente social, así también sin eficiencia en el trabajo no habrá una buena calidad de vida en toda la sociedad. Es por ello que lo primordial para la organización es obtener una buena productividad, por ende, se debe de aplicar ciertos temas de importancia, tanto para la productividad empresarial, como para la productividad laboral. (Uribe, 2015, p.241)

[...] es el vínculo entre los productos y el insumo, permitiendo que este indicador de eficiencia en el que la empresa emplea sus bienes para producir productos terminados en el marco de estudio, es normal emplear la evaluación de la productividad en términos físicos, vinculándolos con unidades físicas de producto. La forma más empleada es que tenga conexión con la cantidad de productos, con la cantidad de trabajo empleados de este modo la productividad es el número de bienes o servicios producidos en unidades de insumo utilizados. (Medianero, 2016, p. 24)

Para Chese (2015) menciona que la productividad no lo es todo, pero a la larga es casi todo. La capacidad de un país para mejorar su nivel de vida sobre el tiempo depende casi enteramente de su capacidad para aumentar su producción por obrero (p. 8).

Para Nemur (2016) menciona que, ser productivos es tener la capacidad de innovar para ser más eficientes en el desarrollo de nuestras actividades. Asimismo, se establece que la productividad es el resultado de lo que se invierte en producir un servicio o un bien (p. 6).

Los autores hacen referencia que la productividad es la base de lograr un eficiente trabajo, por la cual afirma que de que vale estar laborando en una organización ya sea de prestigio si no existe una buena motivación para llegar a ser productivos, ya que en una organización debería de primar la productividad laboral y para ello debe de seguir varios procesos con la finalidad de ser una empresa altamente exitosa.

1.3.2.2. Dimensiones de productividad.

1.3.2.2.1. Liderazgo.

Determina que un líder debe de seguir ciertas características para ejecutar bien su trabajo, estas pueden ser como el don de mando, empático, trabajo en equipo para de esta manera guiar a un grupo de trabajo y sobre todo ser responsable con las actividades que se manejen en la organización. Este líder de igual forma se basa en ser democrático y ser autoritario, ya que con ello dirigirá y conducirá a los trabajadores obteniendo metas y objetivos. (Uribe, 2015, p.101)

El trabajo para que resulte eficiente, se necesitará que todas las personas que laboren en la organización participen, esto implicará que aporten y compartan habilidades con sus respectivos conocimientos, así también, existir una relación de confianza ya que, ello nos permitirá delegar en los compañeros sobre el trabajo propio, y de esta forma, se cumplirá eficazmente sus tareas como también, aplicando el trabajo en equipo y la ilación del buen líder. (Pereira, 2016, p. 12)

El autor hace referencia de que la persona quien fue elegido por todos los miembros de la organización tiene que ser la persona idónea quien cumpla con todos los requisitos que se necesite para poder dirigir un grupo de personas, guiándoles hacia las metas y los objetivos que requiera la empresa.

1.3.2.2.2. Engagement.

Define que el enagement es cuanto un colaborador se siente involucrado con la organización, estas personas que cumplen el engagement se expresaran bien de su centro de trabajo, de igual forma son ellos que comentaran a cualquier persona que se le presente hablando bien de la empresa. Por ello los factores que se caracteriza el engagement son el capital humano, compensaciones, practicas organizacionales, oportunidades de crecimiento, trabajo y calidad de vida laboral. (Uribe, 2015, p.101)

Para Aguilar y Adla (2014) menciona que “en los estudios realizados antiguamente no tomaban en cuenta el estado de salud emocional o simplemente lo mantenían aislado. Pero ahora según los estudios es importante el esfuerzo voluntario de los trabajadores en las empresas que laboran” (p. 69).

El engagement es lo que algunas personas son como por ser estables en su pensamiento al momento de querer recomendar su empresa donde labore, ellos se sienten identificados con su centro de trabajo por lo que rinden de forma eficiente su trabajo, contribuyendo de esta manera el agradecimiento a su organización por formar parte de ella.

1.3.2.2.3. Compromiso organizacional.

Define que, ser comprometido significa ser personas con valores, o sea ser personas que tienen una capacidad emocional optima por lo que alcanzar los objetivos empresariales se vuelven un reto y desean conseguirlo. Sin embargo, no solo basta ser una persona con conocimientos. (Uribe, 2015, p.100)

Sin dudar alguna el compromiso organizacional deberían de tener todos los colaboradores que laboren en una empresa para que obtengan una buena productividad, pero para eso se necesita la colaboración de los jefes quien tiene que implementar herramientas de compromiso para obtener colaboradores eficientes en conjunto con los alcances de los objetivos y metas de una organización.

1.3.2.2.4. Bienestar emocional.

El bienestar emocional es un proceso en la cual son asociadas por la forma de trato de los mismos jefes e incluso por los mismos compañeros de trabajo, por lo contrario, si los mismos jefes y compañeros son desconsiderados con el trabajador, este será determinante para ejercer estrés laboral o también el desgaste emocional por la sobrecarga de trabajo. (Uribe, 2015, p.100)

Para obtener un buen bienestar laboral las personas se tienen que dar cuenta de sus propias aptitudes, afrontar las presiones normales de vida en pocas palabras estar psíquica ente bien para poder laborar y obtener productos fructíferos. El buscar y alcanzar el bienestar emocional con armonía entre la actividad corporal y psíquica, orientado del individuo y equipo de trabajo. (Peña, 2016, p. 61)

Los autores hacen referencia de que, en una empresa, si el jefe es de esos que son muy desagradables que no colaboran para la productividad laboral, es ahí en donde los empleados

tienen incertidumbres y se estresan por la labor que realizan, en la cual como consecuencia será las repentinas salidas de los empleados creado una inestabilidad laboral.

1.3.2.2.5. Satisfacción en el trabajo.

Define que la satisfacción en el trabajo es que tan satisfechos los propios trabajadores se sienten con sus puestos de trabajo, por ello repercutirá en las actividades realizadas por ellos, superando las expectativas de los propios jefes o quizá de ellos mismos. (Uribe, 2015, p.100)

Para Garcia y Forero (2013) hace referencia de que la satisfacción laboral genera mayor compromiso y motivación de los trabajadores para desarrollar sus labores en beneficio de su empresa (p. 121).

Referente a satisfacción en el trabajo se refieren a que tanto el colaborador se siente cómodo con su puesto de trabajo, para ello también influirá en su forma de comportamiento por lo que el empleado se siente con ganas de seguir realizando sus actividades y si no. Esto se verá reflejado en cuan productivo es ese trabajador.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general.

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018?

1.4.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación entre los reconocimientos y la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú, S.A.C, Pachacamac 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la comunicación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación de equipos y la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018?

1.5 Justificación Del Estudio

Teórica.

La presente investigación es importante ya que aportará al conocimiento mediante el análisis de la relación existente entre la motivación laboral y productividad en la empresa Dimatex Perú S.A.C, ello servirá para las próximas investigaciones que se realicen, y de esta manera poder contribuir en el mejoramiento de la motivación laboral con el objetivo de incrementar la productividad de sus colaboradores de dicha empresa.

Práctica.

Este proyecto de investigación se realizó con el fin de implementar estrategias que permitan mejorar la motivación laboral en la empresa Dimatex Perú S.A.C. ubicado en el distrito de Pachacamac, y de esta forma poder contribuir con la productividad que se desea obtener, asimismo poder brindar un buen ambiente laboral a los empleados de la empresa Dimatex.

Social.

En la actualidad, en las empresas privadas se percibe como principal problema que es la falta de comunicación para trabajar de una forma óptima, las personas están presentado los pedidos no puntuales y es por lo mismo de este problema. Es por ello que esta investigación trata de motivar al personal con las estrategias que se plantean, para de esa forma obtener una buena productividad y éxito empresarial.

Metodológica.

El presente proyecto brindará informaciones confiables y reales por la cual, será ejecutada a través del instrumento a realizar, ya que por medio de ello se podrá aportar para una estrategia metodológica en cuanto a motivación laboral y productividad en la empresa Dimatex Perú S.A.C. De igual forma se podrá resaltar la problemática que se presenta en la organización, dado que no se practica la motivación laboral para sus colaboradores, por ende, no se obtendrá la productividad que tanto se requiere en la organización.

Económica

A través del presente estudio de motivación laboral y la productividad de los colaboradores se desea colaborar en el crecimiento económico del país, mediante la gestión de micro y

peñas empresas y galerías textiles, obteniendo la aplicación adecuada de motivación laboral y el proceso de la productividad.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación entre la motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C. Pachacamac 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación entre los reconocimientos y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.
- Existe relación entre la comunicación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.
- Existe relación entre la motivación de equipos y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Describir la relación entre la Motivación laboral con la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018.

1.7.2. Objetivos específicos.

- Identificar la relación que existe entre los reconocimientos con la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.
- Identificar la relación que existe entre la comunicación laboral con la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.
- Identificar la relación que existe entre la motivación de equipos con la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1. Diseño.

Es importante desarrollar un diseño para dar forma a la investigación. Existen varios tipos de clasificaciones acerca del tipo de diseño, pero en la actualidad solo se manejan dos, el tipo de diseño experimental y no experimental, sin embargo, el tipo de investigación que se empleó será el diseño No experimental. Así también para esta presente investigación se considera un enfoque cuantitativo con el tipo de investigación básica porque no se está inventando nada acerca de la tesis presentada.

Investigación no Experimental

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “mencionan que en este estudio no varían las variables, lo que hace es observar dicho fenómeno para poder analizarlos en un futuro y a su vez evaluarlos” (p.131).

Para Dueñas (2017) “Son las investigaciones en el cual, no existe la manipulación de las variables, ello significa que se observara la investigación en su contexto natural, para así examinarlas prudentemente obteniendo las respuestas a dudas generadas” (p.51).

En este diseño el investigador observa los problemas en su forma natural sin alterar la realidad para luego poder describirlos o medir los niveles de relación entre las variables.

Investigación Transaccionales o Transversales

Hernández et. al. (2014) afirman que los diseños de esta investigación recopilan datos en un tiempo único, es como captar un hecho determinado. Tiene como fin describir y analizar la interrelación de las variables en un solo momento.

Esta investigación tiene como propósito analizar los hechos en un tiempo determinado.

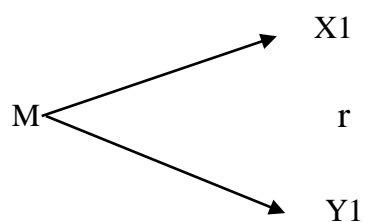
Diseño Transeccional Correlacional

Hernández et. al. (2014) consideran que este diseño explica la relación que existe entre las variables examinadas en un tiempo determinado. Puede ser en término correlacional o relación causa-efecto.

El diseño transaccional correlacional tiende a realizar la descripción de uno o más conceptos o también variables dados en un determinado momento, ya que nuestra presente

investigación será dada por única vez, del mismo modo tienen que tener relación, es por ello que son correlacionales o causales.

El esquema es:



Donde:

M: Representa a la población

X1: Motivación laboral

Y1: Productividad

r: Relación entre las variables

2.2. Variables

2.2.1. Variables de estudio.

- 1) Motivación Laboral
- 2) Productividad de los colaboradores

2.2.2 Operacionalización de variable.

2.2.2.1. *Motivación Laboral.*

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL	Según Nóstica (2016) define que la motivación laboral es “Es el punto de partida para una persona, esto genera perseverancia en la persona hasta conseguir el propósito de su emprendimiento” (p.11).	La variable está basada en 3 dimensiones relacionadas a la motivación laboral, los mismos que se miden a través del instrumento cuestionario, compuesta por 20 ítems con escala de tipo Likert, todas relacionadas y basadas a las 3 dimensiones que son reconocimientos, comunicación laboral y motivación de equipos, estas fueron aplicadas a los colaboradores de la empresa dimatex Perú s.a.c, Pachacamac.	RECONOCIMIENTOS	Tipos de Reconocimientos.	1-2-3	Ordinal
				Motivación sin planificación.	4-5-6	
				Motivación con planificación.	7-8-9	
			COMUNICACIÓN LABORAL	Manual de bienvenida.	10-11	
				Comunicación oral por todos los miembros que conforman la organización.	12-13	
				Expresiones liberadas.	14	
			MOTIVACION DE EQUIPOS	Capacidades y motivaciones de los miembros del equipo.	15-16	
				Medio ambiente físico y social del equipo.	17-18	
				Hacer partícipes y delegar funciones.	19-20	

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE PRODUCTIVIDAD

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
PRODUCTIVIDAD	Para Uribe (2015) sostiene que el trabajo es la base para el ambiente social, así también sin eficiencia en el trabajo no habrá una buena calidad de vida en toda la sociedad. Es por ello que lo primordial para la organización es obtener una buena productividad, por ende, se debe de aplicar ciertos temas de importancia, tanto para la productividad empresarial, como para la productividad laboral (p.241).	La variable está basada en 5 dimensiones relacionadas a la productividad, los mismos que se miden a través del instrumento cuestionario, compuesta por 20 ítems con escala de tipo Likert, todas relacionadas y basadas a las 5 dimensiones que son liderazgo, engagement, compromiso organizacional, bienestar emocional y satisfacción en el trabajo; estas fueron aplicadas a los colaboradores de la empresa dimatex Perú s.a.c, Pachacamac.	LIDERAZGO	Responsabilidad.	1- 2	Ordinal
				Don de mando.	3	
				Orientado a tareas.	4	
			ENGAGEMENT	Entusiasmo.	5-6	
				Capital humano.	7-8	
				Calidad de vida laboral.	9-10	
			COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Cultivar valores.	11	
				Integración.	12	
				Lealtad.	13	
			BIENESTAR EMOCIONAL	Afectivos.	14	
				Energía y salud ocupacional.	15	
				Reacciones de tipos cognitivas.	16	
			SATISFACCION EN EL TRABAJO	Evaluación de la experiencia laboral.	17	
				Percepción del individuo.	18	
				Condiciones y tipos de trabajo.	19-20	

2.2.2.1 Variables controladas.

1. Edad
2. Sexo

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población.

Fernández, et al. (2014), la población o universo es “el conjunto de todos los casos que coinciden con determinadas especificaciones” (p. 174).

El estudio de investigación es de una población finita de 70 colaboradores en tal sentido se aplica una estadística causal. Entre ellos están incluidos 55 colaboradores dedicados a la fabricación de las prendas y 15 colaboradores del área administrativa de la empresa Dimatex Perú S.A.C.

2.3.2 Muestra.

Para Fernández et. al. (2014) afirma que debido a que se utilizó toda la población para la recolección de datos, no se empleó la fórmula estadística para determinar la muestra, ya que de esta manera la investigación pueda ser más contundente y precisa.

Para Hernández, et al. (2014), refieren que la muestra es una parte de los elementos conformados en la población, son elegidas de acuerdo a la conveniencia para el estudio a investigar (p. 175).

Refieren que el muestreo no probabilístico son aquellos recursos que no se emplean datos al azar ni el cálculo de probabilidades, por consiguiente, las muestras que se recopilen son sesgadas y no se puede reconocer cual es el nivel de confiabilidad de los resultados de la investigación (Ñaupas, Mejía, Novoa, Y Villagómez, 2014, p.253)

2.3.2.1. Composición de la muestra.

2.3.2.1.1. composición de la muestra por edad.

Tabla 1

Composición de la muestra por edad

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO
18-24	21	30.1
25-31	21	28.6
32-42	14	18.8
45—61	14	18.8
TOTAL	70	100%

Se puede apreciar que en los resultados de la tabla N°1, obtenemos que las edades de las personas de la muestra varían entre 18 y 61 años, indicando las de mayor porcentaje las edades de 18-24(30,1%), 25-31 (28,6%).

2.3.2.1.2. Composición de la muestra por sexo.

Tabla 2

Composición de la muestra por sexo

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE VALIDO
HOMBRE	50	71%
MUJER	20	29%
TOTAL	70	100%

Los resultados en la tabla N° 2, indican que el número de hombres es de mayor proporción en la muestra tomada, 71% frente al 29% de las mujeres.

2.3.3. Unidad de análisis.

Se considera como unidad de análisis a cada colaborador quienes forman parte del área de producción y el área administrativa de la empresa Dimatex Perú S.A.C.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de investigación.

Según Hernandez, Fernandez y Bptista (2014), indican que la técnica son el conjunto de reglas y pautas deben seguir los investigadores en la etapa de la investigación científica (p. 198 y 200).

2.4.1.1. Análisis generalizado de la prueba de Motivación.

Tabla 3

Análisis generalizado de la prueba de motivación

	Media	rite	Desviación estándar	N
RECONOCIMIENTOS	41,66	,959	6,739	70
COMUNICACIÓNLABORAL	56,14	,923	3,846	
MOTIVACIÓN EQUIPOS	50,20	,920	3,925	
Estadísticas de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados			N de elementos
	,930	,967		3

Se puede apreciar que los resultados de la tabla N°3, sostiene que las correlaciones áreas-test corregidas Son superiores a 0.20, en la cual nos indican que las áreas son congruentes entre sí. El análisis de confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach asciende a 0,930, por ende, es significativo; de tal modo permite concluir, que el área de dominio de los contenidos presenta confiabilidad.

2.4.1.2. Análisis de la Validez de constructo de la prueba de Motivación Laboral.

Tabla 4

Análisis de validez de constructo KMO de motivación laboral

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,741
Sig.	,000
Varianza total explicada	
Varianza total explicada	93,854%
N =70	

Los resultados obtenidos nos indican que la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, adquiere un valor de 0,741 y que puede considerarse como apropiado; este hallazgo, nos señala que los coeficientes de correlación entre ítems son los suficientemente altos como para continuar con el análisis factorial. Este descubrimiento permite concluir que la prueba de motivación laboral presenta validez del constructo.

2.4.1.3. Análisis generalizado de la prueba de Productividad.

Tabla 5

Análisis generalizado de la prueba de productividad

	Media	Ritc	Desviación estándar	N
AREALIDERAZGO	59,19	,837	2,959	70
AREAENGAGE	53,00	,690	5,453	
AREACOMPROORGA	62,56	,953	2,203	
AREABIENESEMO	60,71	,801	1,615	
AREASATISTRABA	58,71	,861	3,248	

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos
,881	,945	5	

Los resultados obtenidos manifiestan que las correlaciones áreas- test corregidas son superiores a 0.20, en la cual se pudo demostrar que las áreas son congruentes entre sí. El análisis de confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach asciende a 0,881, por ende, es elocuente; de tal modo se concluye, que el área de dominio de los contenidos muestra confiabilidad.

2.4.1.4. Análisis de la Validez de constructo de la prueba de Productividad.

Tabla 6

Análisis de validez de constructo KMO de Productividad

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,831
Sig.	,000
Varianza total explicada	
Varianza total explicada	82,285%
N =70	

Los resultados obtenidos nos señalan que la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, adquiere un valor de 0,831 y que puede considerarse como apropiado; este hallazgo, nos señala que los coeficientes de correlación entre ítems son los suficientemente altos como para continuar con el análisis factorial. Este descubrimiento se concluye que la prueba de motivación laboral presenta validez del constructo.

2.4.2 instrumentos de recolección de datos.

La recolección de los datos fue obtenida mediante la aplicación de dos instrumentos mediante el cuestionario, que nos permitió conocer el estado real de motivación laboral de igual forma, para la productividad obtenida de cada uno de los colaboradores que componen la población. Estos instrumentos fueron administrados luego de determinar su necesaria validez y confiabilidad, que nos da garantía y exactitud de los resultados.

2.4.2.1 Validez.

Fernández et. al. (2014) hace referencia que la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busque medir” (p.200).

❖ Validez de contenido: Es el grado en la cual se ve reflejada el dominio específico de un contenido medido, de tal modo que esta validez de contenido será validada por el juicio de expertos. Sin embargo, si solo se incluye problemas de resta y a la vez se excluye problemas de suma, multiplicación y división no se validará el contenido.

❖ Validez de constructo: Para Cesa (2012) “señala que la media empleada corresponde teóricamente a partir de la hipótesis que se adquiere a través del marco teórico de la investigación” (p. 112).

Es el grado en el que el instrumento representa y mide un concepto teórico, así mismo el constructo es una variable medida en la cual tiene lugar dentro de una hipótesis o modelo teórico.

El instrumento fue validado por especialistas.

Tabla 7

Juicio de expertos

Nº	EXPERTOS	INSTITUCIÓN	PROMEDIO DE VALORACIÓN
01	Mg. Aramburú Geng Carlos Abraham	Universidad César Vallejo	93%
02	Mg. Cervantes Ramón, Edgard F.	Universidad César Vallejo	92%
03	Mg. Navarro Tapia Javier	Universidad César Vallejo	80%
PROMEDIO			88%

El resultado del promedio de valoración obtenido mediante el juicio de expertos fue de 88% lo que significa que el instrumento es considerado muy bueno.

Tabla 8

Validez del contenido por indicador de motivación laboral

Validadores		Mg. Aramburú Geng, Carlos Abraham	Dr. Javier Navarro Tapia	Mg. Cervantes Ramon. Edgar	Promedio por Indicador
C R I T E R I O S	CLARIDAD	92%	80%	90%	87.3%
	OBJETIVIDAD	92%	80%	90%	87.3%
	PERTINENCIA	92%	80%	90%	87.3%
	ACTUALIDAD	92%	80%	90%	87.3%
	ORGANIZACIÓN	92%	80%	95%	89%
	SUFICIENCIA	92%	80%	95%	89%
	INTENCIONALIDAD	92%	80%	95%	89%
	CONSISTENCIA	92%	80%	90%	87.3%
	COHERENCIA	92%	80%	90%	87.3%
	METODOLOGIA	92%	80%	90%	87.3%
PROMEDIO					878.10%

El resultado de la validez de contenido por indicador dio como promedio 878.10%, por lo cual, el instrumento fue considerado Muy bueno.

Tabla 9

Validez del contenido por indicador de Productividad

Validadores		Mg. Aramburú Geng, Carlos Abraham	Dr. Javier Navarro Tapia	Mg. Cervantes Ramon. Edgar	Promedio por Indicador
C R I T E R I O S	CLARIDAD	93%	80%	90%	87.67%
	OBJETIVIDAD	93%	80%	90%	87.67%
	PERTINENCIA	93%	80%	90%	87.67%
	ACTUALIDAD	93%	80%	90%	87.67%
	ORGANIZACIÓN	93%	80%	95%	89.33%
	SUFICIENCIA	93%	80%	95%	89.33%
	INTENCIONALIDAD	93%	80%	95%	89.33%
	CONSISTENCIA	93%	80%	90%	87.67%
	COHERENCIA	93%	80%	90%	87.67%
	METODOLOGIA	95%	80%	90%	88.33%
PROMEDIO					882.34

El resultado de la validez de contenido por indicador dio como promedio 882.34%, por lo cual, el instrumento fue considerado Muy bueno.

2.4.2.2. Confiabilidad.

Para realizar la confiabilidad de la presente investigación se realizará una prueba piloto para de esta forma comprobar el grado de confiabilidad de la investigación, de igual modo, también se utilizará el cuestionario de escala de tipo Likert.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para esta investigación, se procesaron los respectivos datos en el programa office Excel y luego en SPSS estadística versión 22, en la cual como resultados se obtuvo la fiabilidad de alfa de cron Bach de las dos variables. Con respecto al análisis inferencial se empleó el coeficiente de correlación Rho de spearman y la prueba descriptiva normal de Kolgomorov-Smirnov, en donde nos permitió determinar el grado de correlación entre ambas variables, expresadas en tablas estadísticas a ello, fueron interpretados.

2.6. Aspectos éticos

Para esta investigación se consultó al gerente general de la empresa Dimatex Perú S.A.C, del área de producción, en la cual se mostró conforme con la investigación que se está ejecutando, ya que acepto que se realizara dicha encuesta para los colaboradores de dicha empresa.

Cuatro principios de los aspectos Éticos

- ❖ Autonomía. – Este principio trata en la toma de decisiones, pero sin cometer abusos
- ❖ No maleficencia. - Este principio se basa en dañar y perjudicar a otro con la finalidad de obtener un beneficio propio.
- ❖ Beneficencia. - Este principio se basa en los procesos de indoles sociales.
- ❖ Justicia. - Este principio se basa en proponer una justicia relacionada a valores como en la equidad, privacidad y confidencialidad.

III. RESULTADOS

3.1.Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para motivación laboral

Áreas	N	Media	Desviación estándar	K-SZ
Reconocimientos	70	32,34	6,739	,000 ^c
Comunicación laboral		17,86	3,846	,000 ^c
Motivación de equipos		23,80	3,925	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos. c. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de análisis de Bondad de ajuste de la curva normal, obtenidos a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov por lo cual está establecido en la tabla N° 10, indica que en todos los valores se obtienen estadísticos K-SZ reflejan que no son diferencias relevantes, por lo tanto, se concluye que los valores de la prueba de motivación laboral no se presenta aproximaciones adecuadas a la distribución normal. Por ende, se considera aplicar estadísticos no paramétricos en el análisis de datos de la presente investigación.

Tabla 11

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para productividad de los colaboradores

Áreas	N	Media	Desviación estándar	K-SZ
Liderazgo	70	14,36	2,959	,002 ^c
Engagement		20,54	5,453	,001 ^c
Compromiso organizacional		10,99	2,203	,000 ^c
Bienestar emocional		12,83	1,615	,000 ^c
Satisfacción en el trabajo		14,83	3,248	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos. c. Corrección de significación de Lilliefors.

Los resultados de análisis de Bondad de ajuste de la curva normal, obtenidos a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov por lo cual está establecido en la tabla N°11, indica que en todos los valores se obtienen estadísticos K-SZ reflejan que no son diferencias relevantes, por lo tanto, se concluye que los valores de la prueba de productividad de los colaboradores no se presenta aproximaciones adecuadas a la distribución normal. Por ende, se considera aplicar estadísticos no paramétricos en el análisis de datos de la presente investigación.

3.2. Análisis correlacional

3.2.1. Análisis de las correlaciones entre Motivación laboral y la Productividad.

Tabla 12

Correlaciones totales

Variable	correlaciones					
	Liderazgo	Engagement	Compromiso organizacional	Bienestar emocional	Satisfacción en el trabajo	Total productividad
Reconocimientos	,884**	,852**	,900**	,617**	,885**	,970**
Comunicación laboral	,699**	,936**	,906**	,641**	,735**	,948**
Motivación de equipos	,699**	,740**	,866**	,636**	,869**	,840**
Total Motivación	,816**	,900**	,917**	,655**	,846**	,986**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

N=70

El análisis de las correlaciones entre las áreas de Motivación laboral y productividad de los colaboradores nos permite apreciar las correlaciones significativas, notándose que las correlaciones que alcanzan mayores valores son:

- Área de liderazgo con el área de reconocimientos ($r=0.884$).
- El área de liderazgo con la total motivación ($r=0.816$).
- El área de engagement con el área de comunicación laboral ($r=0.936$).
- El área engagement con total motivación ($r=0.900$).
- El área compromiso organizacional con la variable motivación ($r=0.917$).
- El área bienestar emocional con la total motivación ($r=0.655$).
- El área satisfacción en el trabajo con el área reconocimientos ($r=0.885$).
- El área satisfacción en el trabajo con el área motivación de equipos ($r=0.869$).
- El área reconocimientos con la variable productividad ($r=0.970$).
- El área de comunicación laboral con la variable productividad ($r=0.948$).
- El área motivación de equipos con la variable productividad ($r=0.840$).
- El total de motivación laboral con la variable productividad de los colaboradores ($r=0.986$).

3.3. Contrastación de Hipótesis prueba de correlación de spearman

3.3.1. Hipótesis.

3.3.1.1. Hipótesis general.

Tabla 13

Prueba de hipótesis general Correlación entre Motivación laboral y Productividad de los colaboradores

Correlaciones			
			(Productividad)
Rho de Spearman	(Motivación	Coeficiente de correlación	,986**
	laboral)	Sig. (bilateral)	,000

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según los resultados que se observan en la tabla N° 13, se analiza el Rho de spearman el valor de significancia de 0.000, lo cual, nos permite decidir si se acepta o se rechaza la hipótesis establecida, siendo el caso de que es menor a 0.05, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De igual modo se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,986, este resultado indica que existe relación positiva alta.

3.3.1.2. Hipótesis específicas.

Prueba de Hipótesis específico 1

Existe relación entre los reconocimientos y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.

H0: No existe relación entre los reconocimientos y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.

H1: Si existe relación entre los reconocimientos y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.

El valor de significancia: $\alpha=0.05$, considerando criterios: donde P= es el valor de sig.

Si $P \text{ valor} < \alpha$, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Si $P \text{ valor} > \alpha$, se rechaza la H1 y se acepta la H0.

Tabla 14
Correlación reconocimientos y productividad de los colaboradores

Correlaciones			V2(Productividad)
Rho de Spearman	D1 (Reconocimientos)	Coefficiente de correlación	,970**
		Sig. (bilateral)	,000
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			N=70

Según los resultados obtenidos en la tabla N° 14, se analiza el Rho de spearman el valor de significancia de 0.000, lo cual, nos permite decidir si se acepta o se rechaza la hipótesis establecida, siendo el caso de que es menor a 0.05, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De igual modo se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,970, este resultado indica que existe relación positiva alta.

Hipótesis específico 2

Existe relación entre la comunicación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.

H0: No existe relación entre la comunicación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.

H1: Si existe relación entre la comunicación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.

El valor de significancia: $\alpha=0.05$, considerando criterios: donde P= es el valor de sig.

Si $P \text{ valor} < \alpha$, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Si $P \text{ valor} > \alpha$, se rechaza la H1 y se acepta la H0.

Tabla 15
Correlación comunicación Laboral y Productividad de los colaboradores

Correlaciones			V2 (Productividad)
Rho de Spearman	D2 (Comunicación Laboral)	Coefficiente de correlación	,948**
		Sig. (bilateral)	,000
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			N=70

Los resultados obtenidos en la tabla N° 15, se tiene que analizar el Rho de spearman el valor de significancia de 0.000, lo cual, nos permite decidir si se acepta o se rechaza la hipótesis establecida, siendo el caso de que es menor a 0.05, por ende, se acepta la hipótesis alterna y

se rechaza la hipótesis nula. De igual modo se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,948, este resultado señala que existe relación positiva alta.

Hipótesis específico 3

Existe relación entre la motivación de equipos y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.

H0: No existe relación entre la motivación de equipos y la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.

H1: Si existe relación entre la motivación de equipos y la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018.

El valor de significancia: $\alpha=0.05$, considerando criterios: donde P= es el valor de sig.

Si $P \text{ valor} < \alpha$, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Si $P \text{ valor} > \alpha$, se rechaza la H1 y se acepta la H0.

Tabla 16

Correlación Motivación de equipos y Productividad de los colaboradores

Correlaciones			V2 (Productividad)
Rho de Spearman	D3 (Motivación de equipos)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,840** ,000
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			N=70

Según los resultados obtenidos en la tabla N° 16, se analiza el Rho de spearman el valor de significancia de 0.000, lo cual, nos permitió decidir si se acepta o se rechaza la hipótesis establecida, siendo el caso de que es menor a 0.05, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De igual modo se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,840, este resultado indica que existe relación positiva alta.

3.4. Análisis descriptivos de los resultados estadísticos

Tabla 17

Medidas descriptivas de las variables

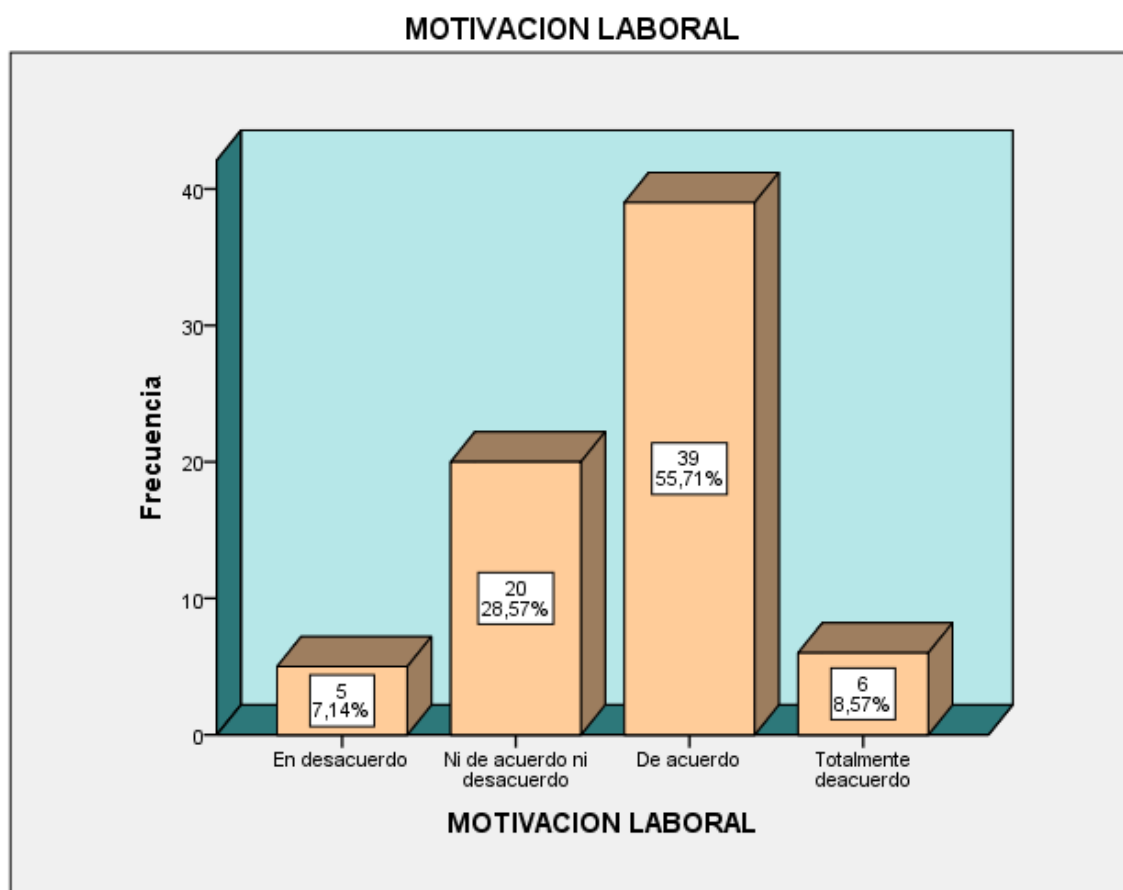
Estadísticos			
		TOTALMOTIVA	TOTALPRODUCTI
N	Válido	70	70
	Perdidos	0	0
Media		74,00	73,54
Mediana		80,50	79,00
Moda		86	86
Desviación estándar		14,105	13,842
Varianza		198,957	191,614
Rango		46	46
Mínimo		46	45
Máximo		92	91
Suma		5180	5148

Según señala la tabla N° 17, la variable motivación laboral como la variable productividad del total de la población encuestada, nos pudo indicar que ambas variables tienen diferentes medias, por tanto, su desviación estándar también fue diferente, a ello nos presentó un indicio que no se acerca a una distribución normal por lo que se ejecutaron otras pruebas para comprobarlo y afirmarlo.

Tabla 18

Variable 1 Motivación laboral

MOTIVACION LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	7,1	7,1	7,1
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	28,6	28,6	35,7
	De acuerdo	39	55,7	55,7	91,4
	Totalmente de acuerdo	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

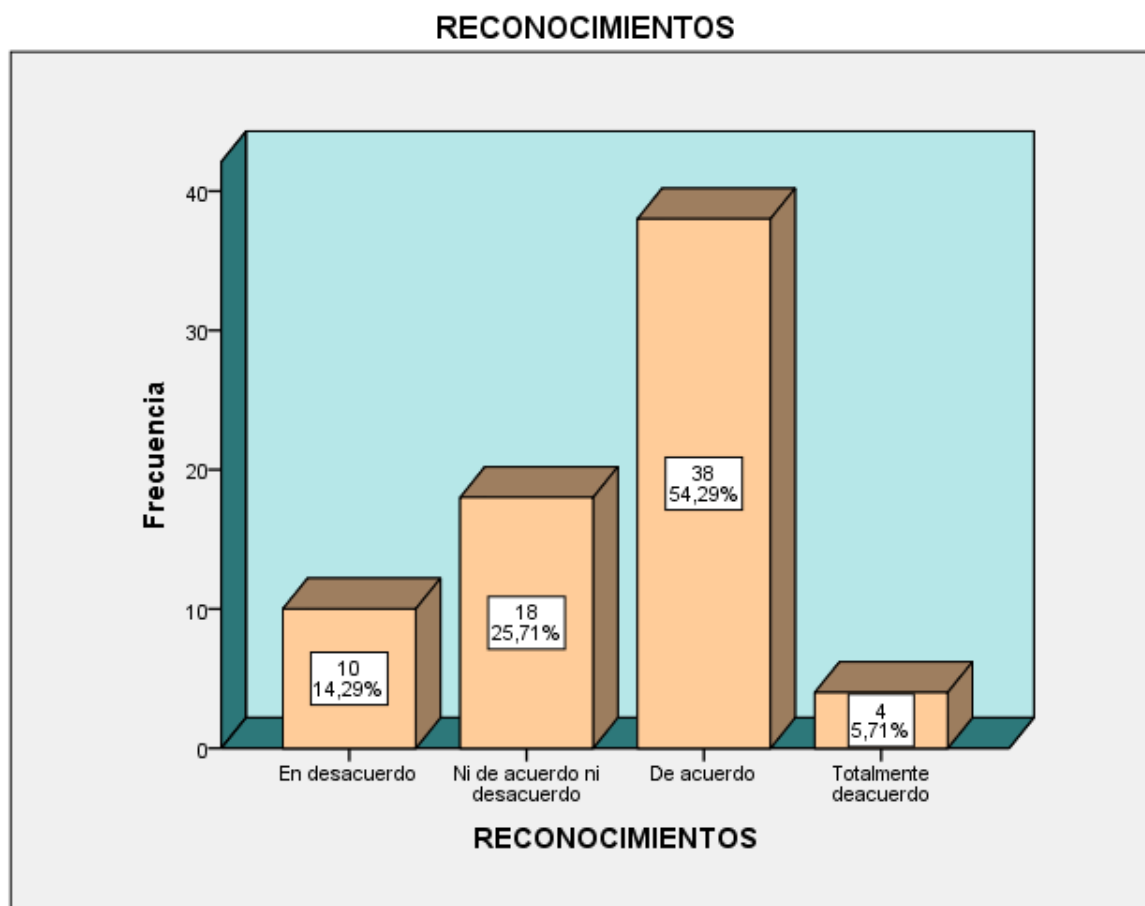


Según se observa en la tabla N° 18, se ha podido detallar los resultados de la encuesta ejecutada a los colaboradores de la empresa dimatex Perú respecto la motivación laboral, en donde el 8,57% (6) de los encuestados señalaron que está totalmente de acuerdo, en tanto el 55,71% (39) revelaron que está de acuerdo, así mismo, el 28,57% (20) indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7,14% (5) señalaron que están en desacuerdo.

Tabla 19

Dimension 1 Reconocimientos

RECONOCIMIENTOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	14,3	14,3	14,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	18	25,7	25,7	40,0
	De acuerdo	38	54,3	54,3	94,3
	Totalmente de acuerdo	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

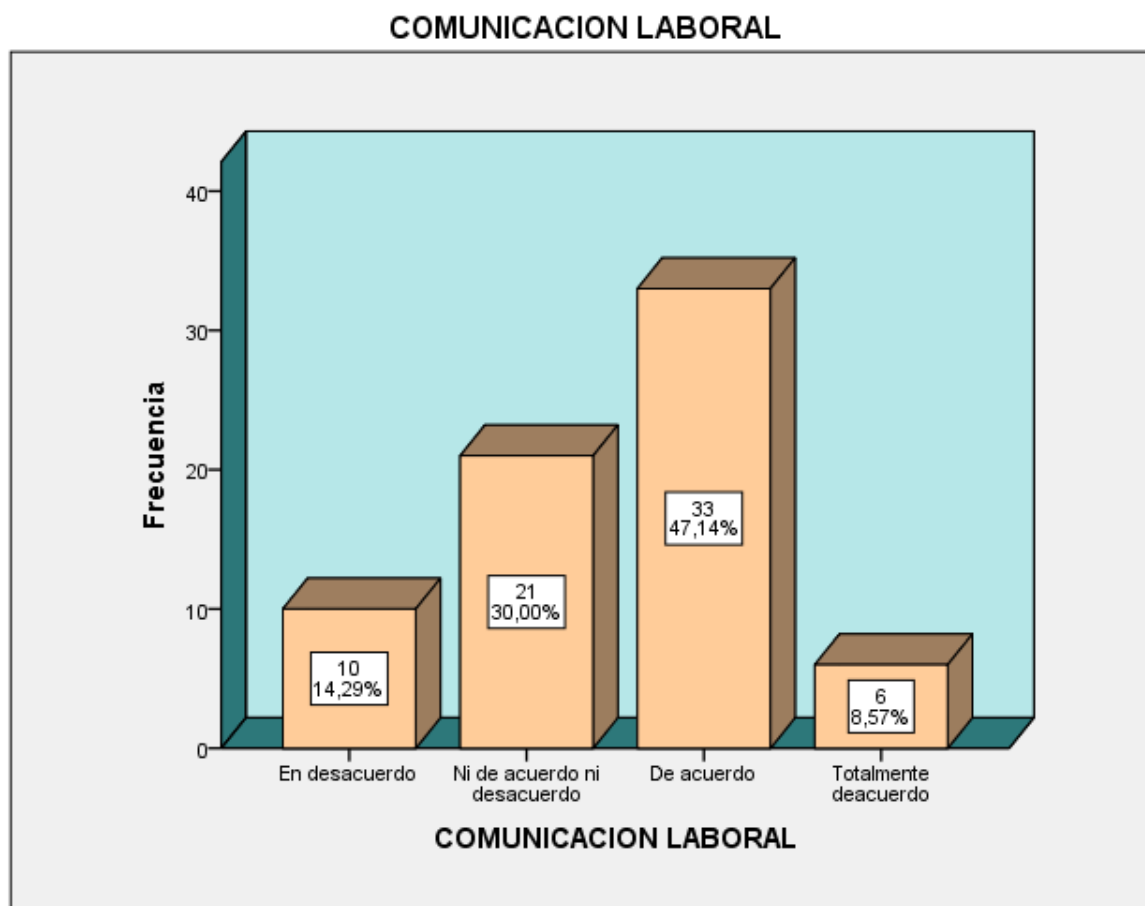


Según se observa en la tabla N° 19, se ha podido detallar los resultados de la encuesta ejecutada, los colaboradores de la empresa Dimatex Perú basados los reconocimientos, en donde el 5,71% (4) de los encuestados mostraron que está totalmente de acuerdo, en tanto el 54,29% (38) revelaron que está de acuerdo, así mismo, el 25,71 (18) señalaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14,29% (10) indicaron que están en desacuerdo.

Tabla 20

Dimension 2 Comunicación laboral

COMUNICACION LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	14,3	14,3	14,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	30,0	30,0	44,3
	De acuerdo	33	47,1	47,1	91,4
	Totalmente desacuerdo	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

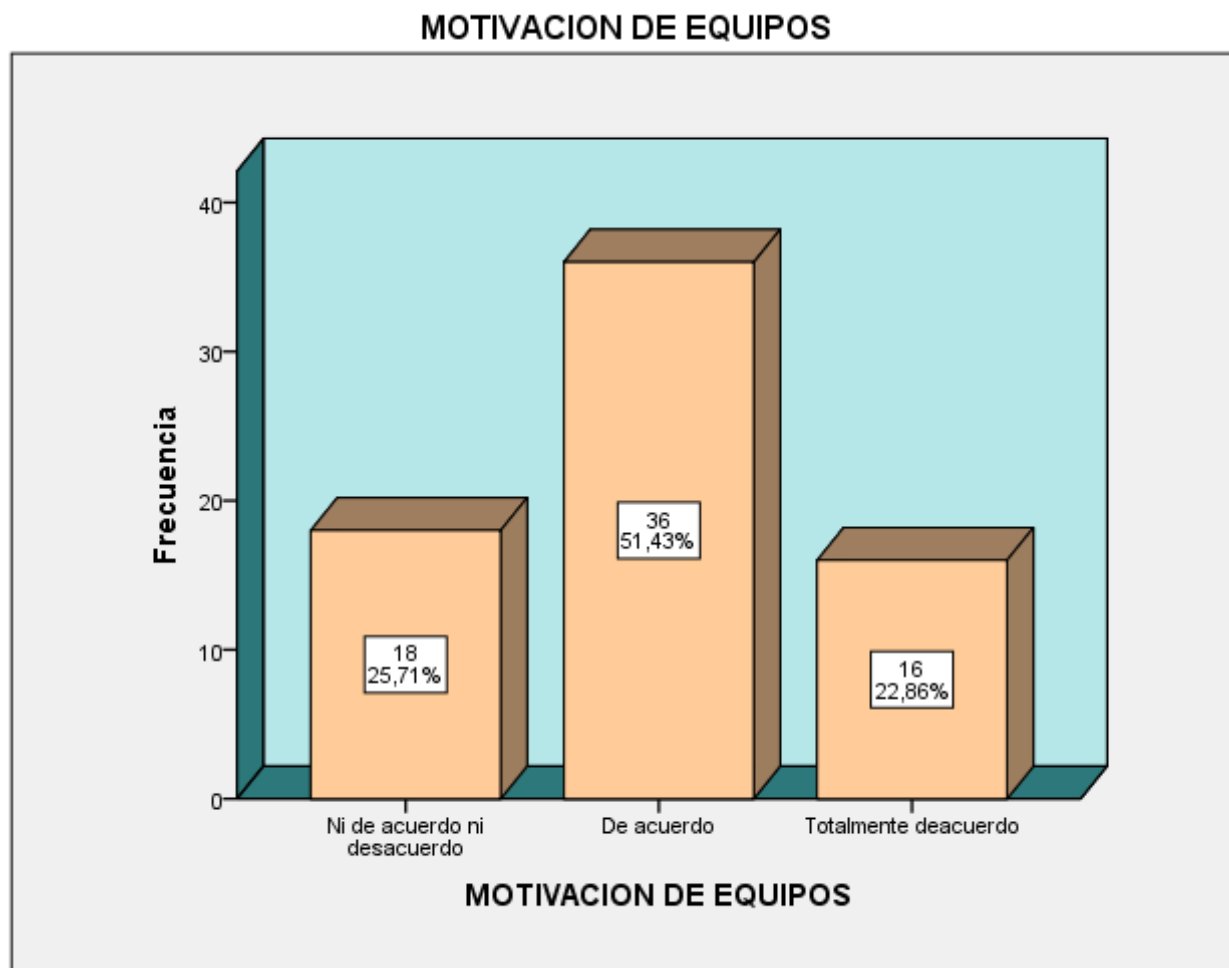


Según, obtenido la tabla N° 20, se ha podido detallar los resultados de la encuesta planteada a los miembros de la empresa Dimatex Perú S.A.C, respecto la comunicación laboral, en donde el 8,57% (6) de los encuestados indicaron que está totalmente de acuerdo, como también el 47,14% (33) opinaron que está de acuerdo, del mismo modo, el 30,00 (21) señalaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10,29% (10) afirmó que están en desacuerdo.

Tabla 21

Dimensión 3 Motivación de equipos

MOTIVACION DE EQUIPOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni desacuerdo	18	25,7	25,7	25,7
	De acuerdo	36	51,4	51,4	77,1
	Totalmente desacuerdo	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

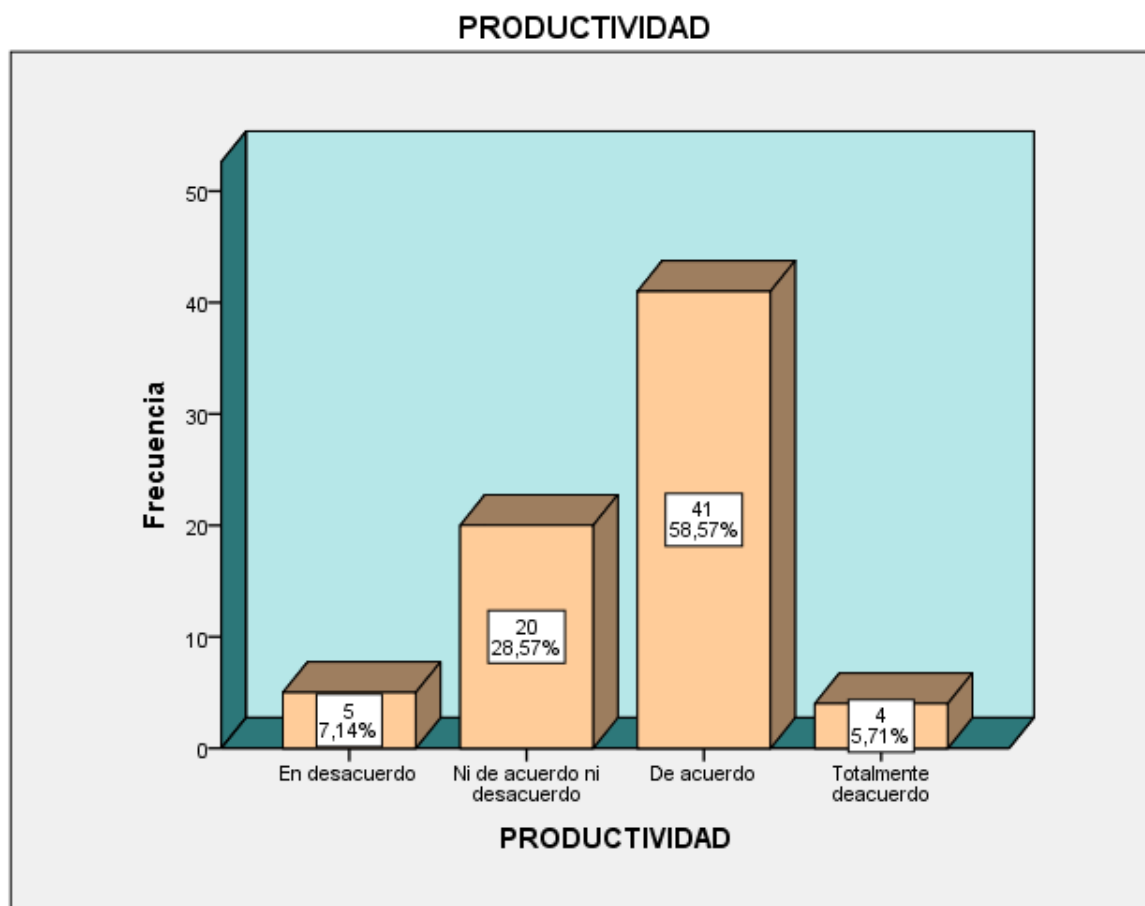


Respecto la tabla N° 21, se pudo detallar los resultados de la encuesta planteada a los trabajadores de la empresa Dimatex Perú respecto la motivación de equipos, en la cual, el 22,86% (16) de los investigados afirmaron que está totalmente de acuerdo, en tanto el 51,43% (36) manifestaron que está de acuerdo, así mismo, el 25,71% (18) señalaron que están en desacuerdo.

Tabla 22

Variable 2 Productividad

PRODUCTIVIDAD				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Válido			válido	acumulado
	En desacuerdo	5	7,1	7,1
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	28,6	35,7
	De acuerdo	41	58,6	94,3
	Totalmente desacuerdo	4	5,7	100,0
	Total	70	100,0	

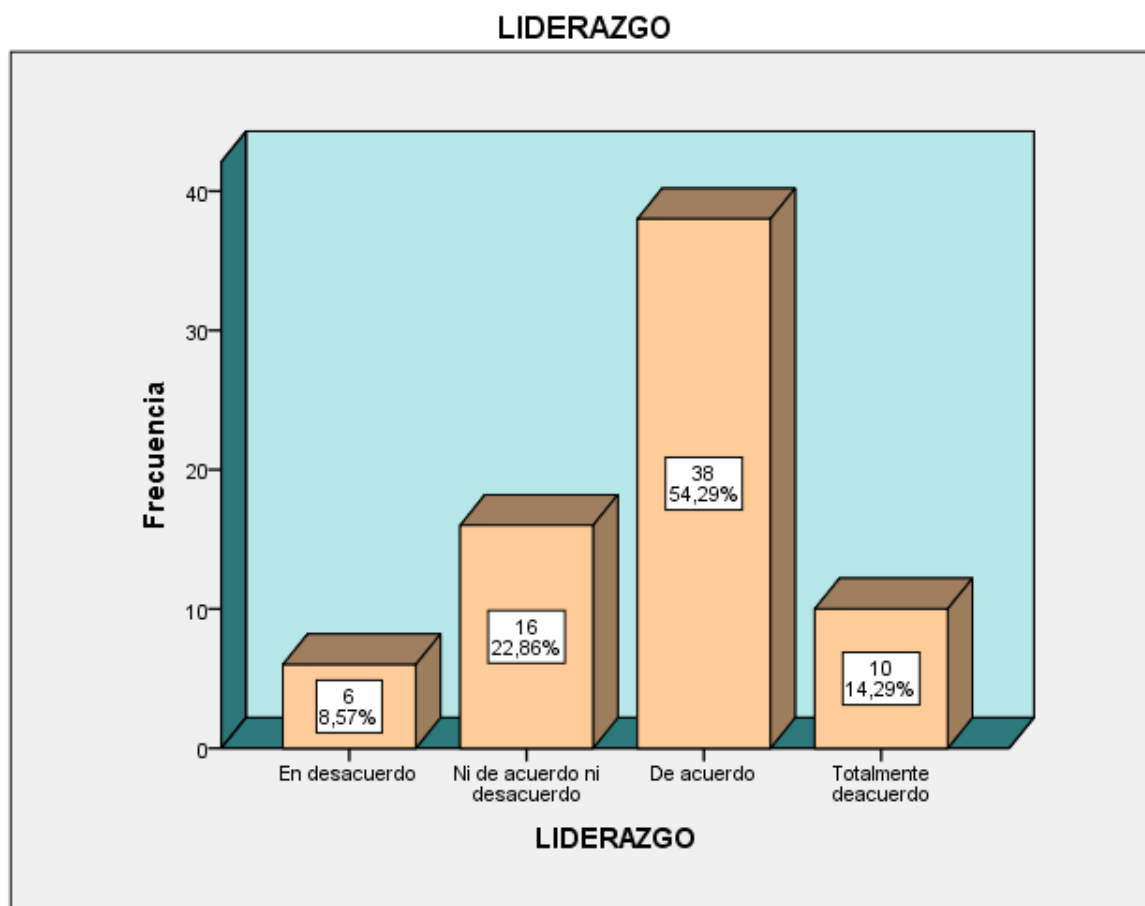


Respecto la tabla N° 22, se pudo detallar los resultados de la encuesta planteada a los trabajadores de la empresa Dimatex Perú sobre la productividad, en la cual, el 5,71% (4) de los encuestados señalaron que está totalmente de acuerdo, como también, el 58,57% (41) manifestaron que está de acuerdo, así mismo, el 28,57% (20) afirmaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7,14% (5) indicaron que están en desacuerdo.

Tabla 23

Dimensión 4 Liderazgo

LIDERAZGO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	8,6	8,6	8,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	22,9	22,9	31,4
	De acuerdo	38	54,3	54,3	85,7
	Totalmente desacuerdo	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

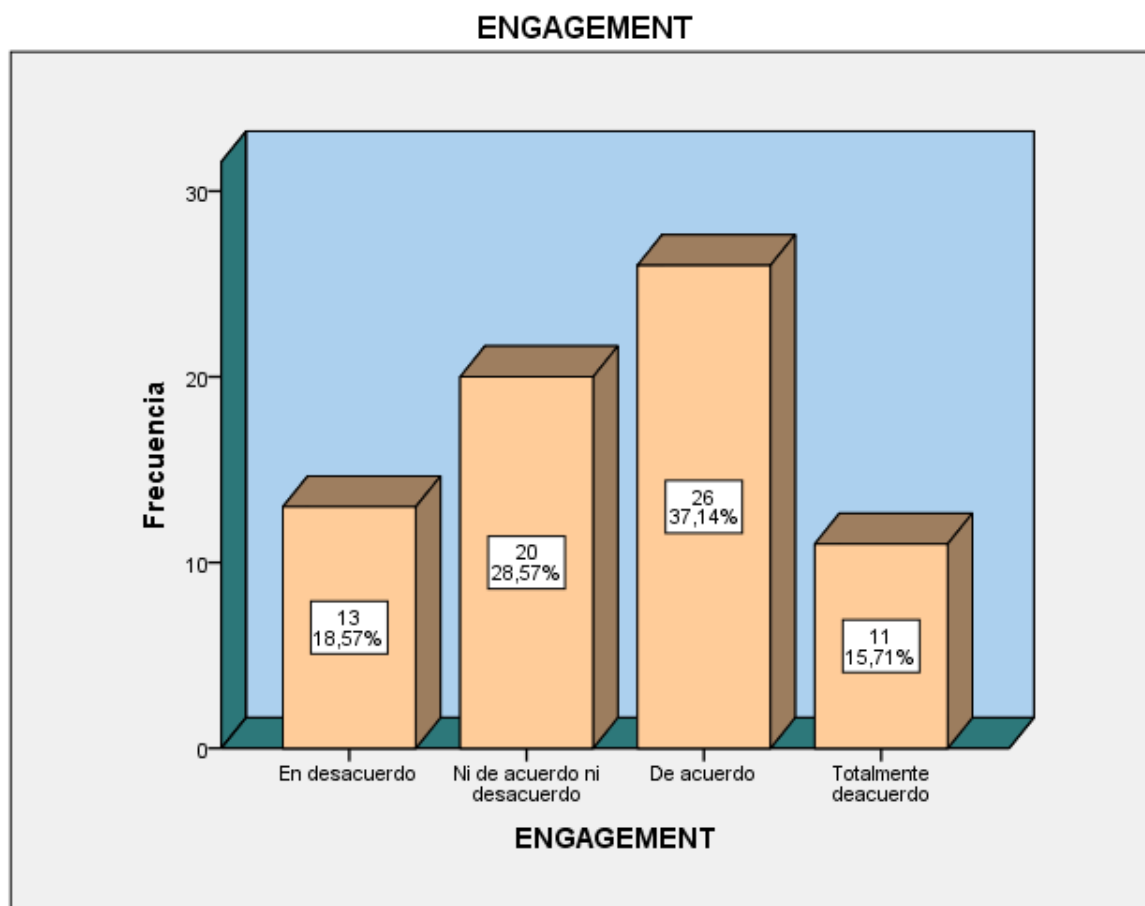


Respecto la tabla N° 23, se ha podido detallar los resultados de la encuesta realizada a los miembros que conforman la empresa Dimatex Perú sobre el liderazgo, en la cual, el 14,29% (10) de los investigados afirmaron que está totalmente de acuerdo, como también, el 54,29% (38) expresaron que está de acuerdo, así mismo, el 22,86% (16) señalaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 8,57% (6) afirmaron que están en desacuerdo.

Tabla 24

Dimensión 5 Engagement

ENGAGEMENT					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	13	18,6	18,6	18,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	28,6	28,6	47,1
	De acuerdo	26	37,1	37,1	84,3
	Totalmente desacuerdo	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

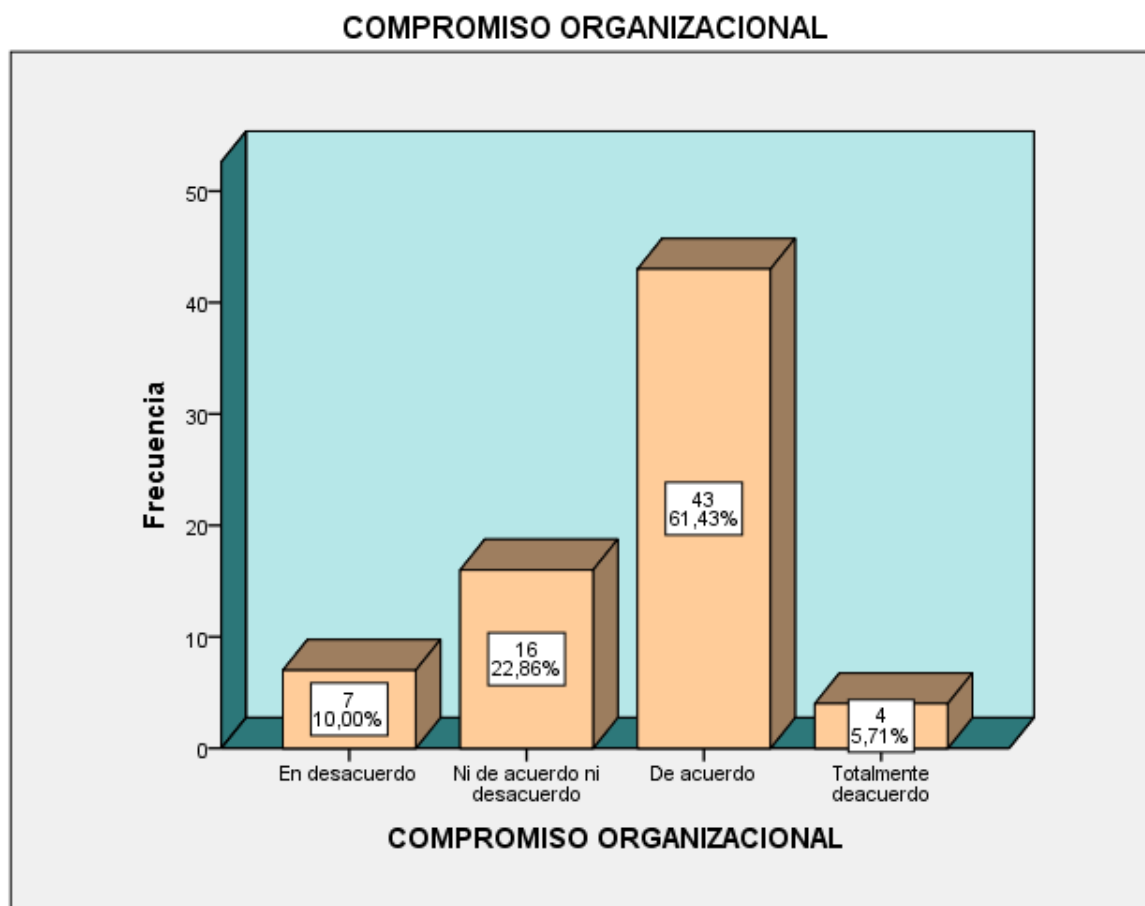


Según la tabla N° 24, se pudo detallar los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Dimatex Perú respecto al engagement, en la cual, el 15,71% (11) de los investigados afirmaron que está totalmente de acuerdo, como también, el 37,14% (26) manifestaron que está de acuerdo, del mismo modo, el 28,57% (20) indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 18,57% (13) señalaron que están en desacuerdo.

Tabla 25

Dimensión 6 Compromiso organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	22,9	22,9	32,9
	De acuerdo	43	61,4	61,4	94,3
	Totalmente desacuerdo	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

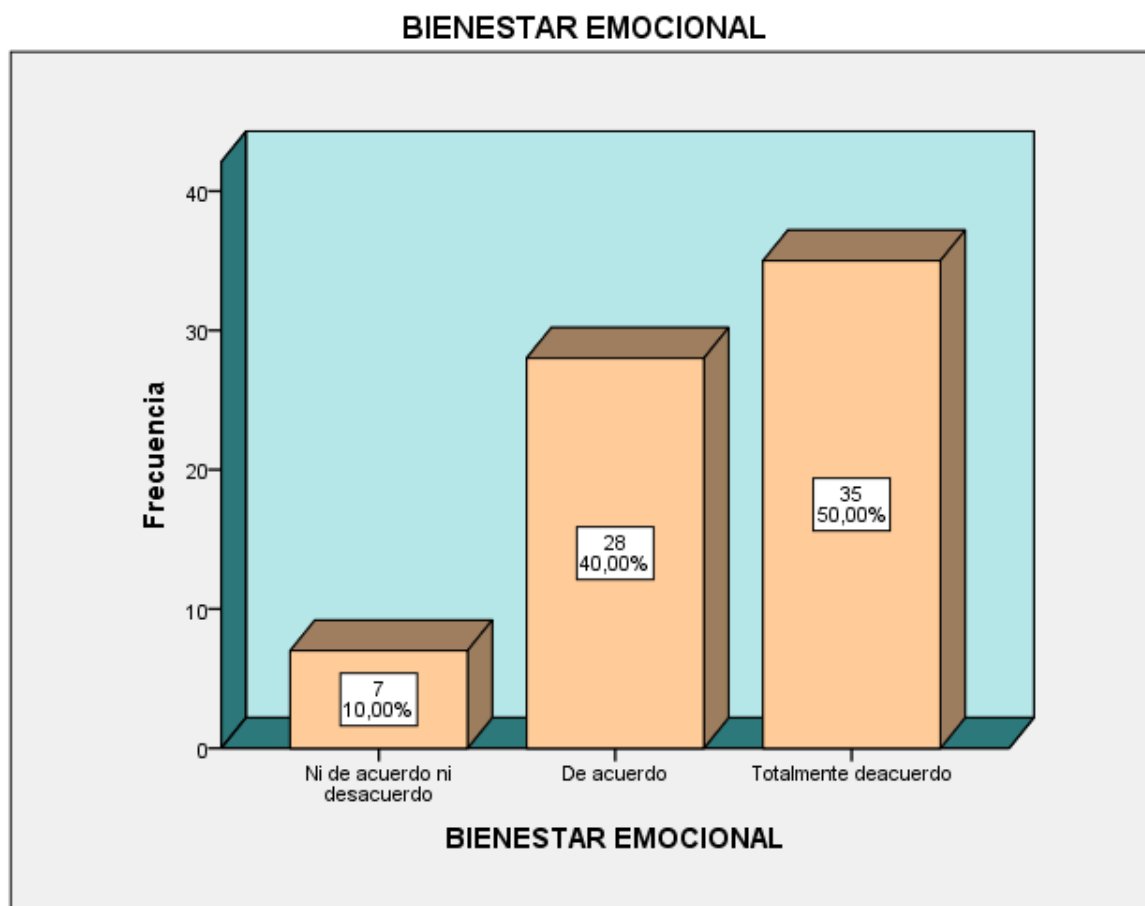


Respecto la tabla N° 25, se pudo detallar los resultados de la encuesta planteada a los trabajadores de la empresa Dimatex Perú sobre el compromiso organizacional, en donde el 5,71% (4) de los investigados señalaron que está totalmente de acuerdo, así también, el 61,43% (43) manifestaron que está de acuerdo, del mismo modo, el 22,86% (16) indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10,00% (7) afirmaron que están en desacuerdo.

Tabla 26

Dimensión 7 Bienestar emocional

BIENESTAR EMOCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	28	40,0	40,0	50,0
	Totalmente desacuerdo	35	50,0	50,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

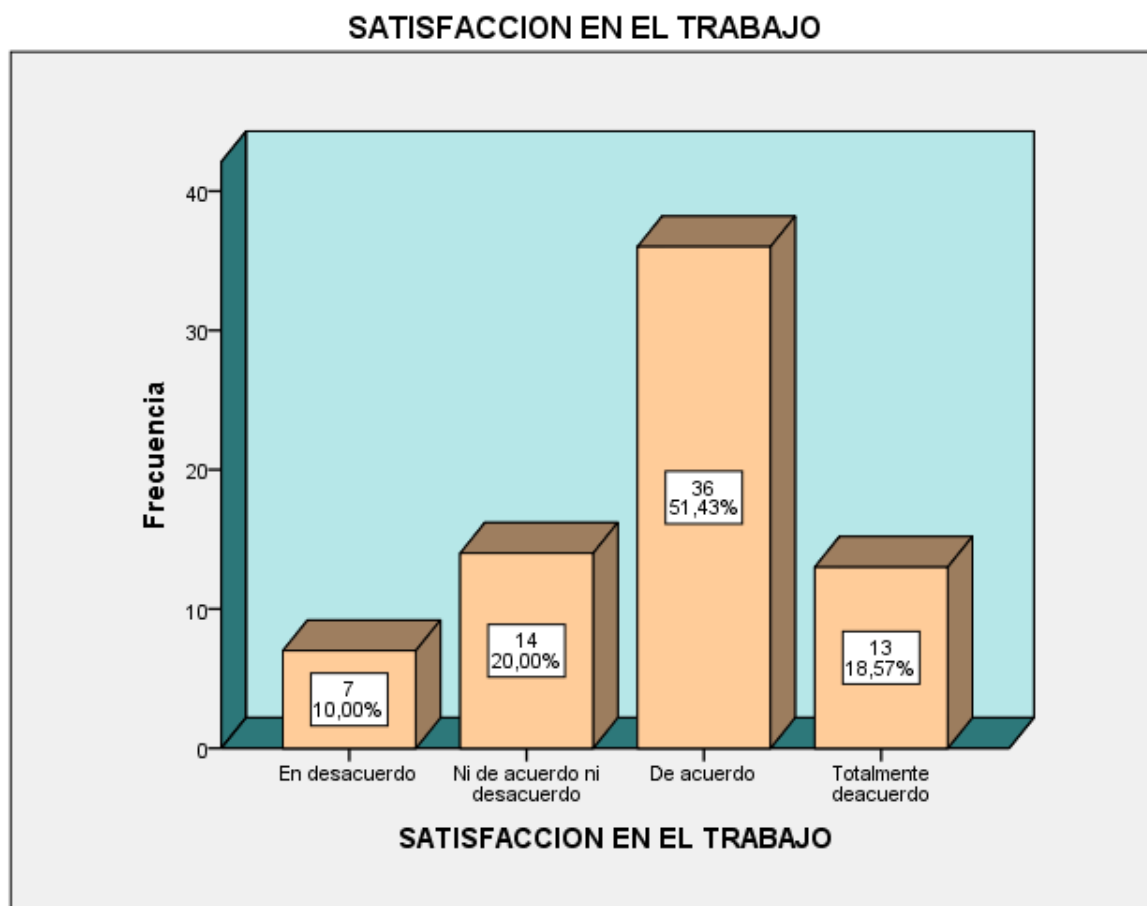


Como se puede apreciar en la tabla N° 26, se ha podido demostrar los resultados de la encuesta ejecutada a los colaboradores de la empresa Dimatex Perú sobre el bienestar emocional, en la cual, el 50,00% (35) de los encuestados afirmaron que está totalmente de acuerdo, a ello el 40,00% (28) expresaron que está de acuerdo, así mismo, el 10,00% (7) señalaron que están en desacuerdo.

Tabla 27

Dimensión 8 Satisfacción en el trabajo

SATISFACCION EN EL TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	20,0	20,0	30,0
	De acuerdo	36	51,4	51,4	81,4
	Totalmente de acuerdo	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



Según la tabla N° 27, se ha podido demostrar los respectivos resultados de la encuesta ejecutada a los trabajadores de la empresa Dimatex Perú respecto la satisfacción en el trabajo, en la cual, el 18,57% (13) de los investigados afirmaron que está totalmente de acuerdo, en tanto el 51,43% (36) expresaron que está de acuerdo, de mismo modo, el 20,00% (14) señalaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10,00% (7) indicaron que están en desacuerdo.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados finales del trabajo de investigación “Motivación Laboral y Productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C., Pachacamac 2018” se podrá comparar con los antecedentes mencionadas en dicha investigación.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental ya que, no se manipula la información recolectada por lo que, se basa a la realidad y lo que sucede en el entorno de la empresa Dimatex Perú S.A.C, así mismo es un diseño descriptivo de tipo transversal-correlacional. Por ende, según Olvera (2013) en su tesis titulada *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. El tipo de estudio planteado fue no experimental y Se empleo el diseño transversal correlacional-causal. Representando esta investigación semejante a lo planteado por la autora.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se comprobó que existe una correlación positiva alta entre la variable Motivación laboral y Productividad de los colaboradores, en base al coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual fue de 0.986 con un valor de significancia de 0.000; por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que, existe relación entre motivación laboral con la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C. Pachacamac 2018, representada en la (tabla N° 13). Los resultados obtenidos de esta investigación guardan relación con los resultados de la tesis de Pizarro (2016) en su tesis titulada *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*. se llega a la conclusión de que existe relación entre motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada 2016. Los resultados del análisis de relación entre la primera y segunda variable dan cuenta de la existencia de una relación rho de Spearman= 0.618, indicando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

En relación a la primera hipótesis específica, se obtuvo una correlación positiva alta entre la dimensión entre los reconocimientos y la variable productividad en los colaboradores, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de =0.970, con un valor de significancia de 0.001. por lo tanto, se llegó a la conclusión que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula reflejándose en la tabla (N° 14).

Según Quispe (2017) en su tesis titulada *La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017*.

Por lo tanto, se llega a la conclusión que existe relación directa entre la motivación y la productividad laboral, por la cual se llegó a confirmar la hipótesis por la prueba estadística ($Rho = 0.801$) con un nivel de sig. (bilateral) = 0.000.

En contraste a los resultados, se encontraron similitudes entre los resultados de la primera hipótesis de la presente investigación, y las diferencias con los resultados a las de la autora Quispe.

En base a la segunda hipótesis específica, se obtuvo que exista una relación positiva alta, entre la comunicación laboral y la variable productividad en los colaboradores, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de $=0.948$, con un valor de significancia del 0.000. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula reflejándose en la tabla (N° 15).

Según Callata y Gonzales (2017) en su tesis *Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, Arequipa*. Se llegó a la conclusión de que resultaron ser significativas, $p < 0.05$, por lo tanto, debería de existir mayor grado de motivación en la empresa, ya que como resultado se obtendrá productividad eficaz.

En contraste a los resultados, se encontraron similitudes entre los resultados de la primera hipótesis de la presente investigación, y las diferencias con los resultados a las de los autores Callata y Gonzales.

En base a la tercera hipótesis específica, se obtuvo que exista una relación positiva alta, entre la motivación de equipos y la variable productividad en los colaboradores, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de $=0.840$, con un valor de significancia del 0.000. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula reflejándose en la tabla (N° 16).

Zabaleta (2017) en su tesis titulada *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017*. El 76% de los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote tienen un nivel medio de motivación mientras que el 24% presenta un nivel bajo por lo tanto se llegó a la conclusión que no existe relación significativa entre la motivación y la productividad laboral de los agentes de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote de ese modo quedó aceptada la hipótesis nula.

En contraste a los resultados, se encontraron diferencias entre los resultados de la tercera hipótesis de la presente investigación, con los resultados del autor Zabaleta.

Estos resultados nos permiten tener en cuenta la importancia de la motivación laboral frente a la productividad de los colaboradores, en la cual, se considera a los colaboradores de la empresa dimatex Perú s.a.c. Referente a ello debemos tener en cuenta el grado del burnout que posiblemente puedan presentar los colaboradores, ello impide la productividad de los mismos, de igual forma el incremento de los gastos que se ejecutan por esta problemática.

V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al contraste de los resultados de los objetivos en la tabla N° 13, se puede concluir que la motivación laboral se correlaciona con la productividad laboral a un nivel de 98.6% indicando correlación positiva alta. Este resultado permite fortalecer los hallazgos de los estudios realizados sobre la temática.
2. De acuerdo al contraste de los resultados de los objetivos se puede concluir que los reconocimientos se correlacionan con la productividad de los colaboradores reflejada en la tabla N° 14, a un nivel de 97% de correlación positiva alta, por ende, este resultado permite fortalecer los hallazgos de los estudios realizados sobre la temática
3. De acuerdo al contraste de los resultados de los objetivos se puede concluir que la comunicación laboral se correlaciona con la productividad de los colaboradores viéndose reflejada en la tabla N° 15, a un nivel de 94.8% de correlación positiva alta, por ende, este resultado permite fortalecer los hallazgos de los estudios realizados sobre la temática.
4. De acuerdo al contraste de los resultados de los objetivos se puede concluir que la motivación de equipos se correlaciona con la productividad de los colaboradores reflejada en la tabla N° 16, a un nivel de 84% de correlación positiva alta, por ende, este resultado permite fortalecer los hallazgos de los estudios realizados sobre la temática.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa Dimatex Perú, que sigan realizando sus estrategias planteadas en la organización, siempre en cuando sigan también innovando en dichas estrategias, también se les recomienda buscar más información, observar otros enfoques como en empresas grandes nacionales o internacionales para que se puedan comparar y buscar seguir mejorando en cuanto a sus modos y estrategias de motivar a sus colaboradores. De esta forma, se podrá obtener como resultados esperados que sus colaboradores de esta empresa se sientan motivados, con ganas de seguir laborando, así también se sientan comprometidos con la empresa obteniendo por parte de ellos una máxima productividad de los colaboradores.

2. Así también se recomienda que se aplique incentivos tanto económicos y no económicos.

Los incentivos económicos aplicando en aumentos salariales, bonos prestaciones sociales, oportunidades de crecimiento, etc. Y los incentivos no económicos como, en ofrecer horario de trabajos flexibles, ofrecer reconocimientos tangibles (felicitaciones por un trabajo bien hecho), mencionándolos por sus logros en público, crear días temáticos en la empresa para mejorar la energía.

3. Y como para finalizar se recomienda a la empresa que adapte el perfil de los empleados a las características y a las funciones que posee cada cargo, evitando de este modo que al momento de realizar sus actividades diarias no se sientan frustrados por no poderlos realizar de forma óptima, así también que creen un ambiente de trabajo confortable ya que es fundamental para que los colaboradores se sientan a gusto en el rendimiento de sus tareas y den lo mejor que puedan.

4. De igual modo se recomienda fomentar el trabajo en equipo, ya que, es un factor muy importante para lograr objetivos en común, por lo cual irán orientados a una sola meta, a una sola visión; evitando de cierto modo las posibles rivalidades de compañeros por querer llevar la delantera sobre el otro.

VII. REFERENCIA

- Cárdenas, T., y Adla, D. (2014). *Engagement ilusión para el trabajo*. (1ª.ed). México: Redie.
- Cea, A. (2012). *Fundamentos y aplicaciones en metodología cuantitativa*. Madrid, España: Síntesis.
- Chese, P. (2015). *Productivity: getting the best out of people*. Broadway: cipd.
- Custodia, A., y Soriano A. (2014). *Comunicar para transformar*. Madrid, España: Lid editorial.
- Dueñas, A. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Ayacucho, Perú imprenta multiservicios publicarf.
- Fernández, C., Hernández, R., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw hill.
- García, R., y Forero, C. (2013). *Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional*. Colombia: Universidad católica de Colombia.
- Giraldo, D., y Naranjo, A. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Universidad del Rosario. Bogotá: Colombia.
- Hofstadt, C., y Gómez, J. (2013). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*, Madrid: Ediciones Diaz de santos.
- Illescas, C. (2015). *Satisfacción laboral y productividad en los agentes de policía judicial* (tesis de pregrado). Universidad san francisco de Quito, Ecuador.
- Interconsulting Bureau S.L (INTERCONSULTING BUREAU, 2015)..., motivación para el trabajo en equipo (Interconsulting bureau editorial [INTERCONSULTING BUREAU], 2015).
- Louffat, E. (2013). *Administración de equipos humanos*. Lima, Perú: Cengage learning.
- Medianero, D. (2016). *Productividad total y método de medición*. Lima, Perú: Macro.
- Mohamed, N. (2014). *Metodología de la investigación*. (2ª. Ed). México: Limusa.
- Nemur, L., (2016). *Productividad consejos y atajos de productividad para personas ocupadas*. Copyright.
- Nóstica editorial S.A.C (NÓSTICA, 2016)..., cómo motivar a tus empleados (Nóstica editorial [NÓSTICA], 2016).
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral estudio realizado en la empresa municipal aguas de xelaju EMAX* (tesis pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Pencavel, J. (2014). *The productivity of working hours*. Standford: Standford university and iza.
- Peña, E. (2016). *Bienestar emocional y desarrollo humano en el trabajo*. México: Gobierno de la república.
- Rubio, T. (2016). Recursos humanos. Barcelona, España: Octaedro.
- Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional. Coyoacan, Mexico: Manual moderno.
- Callata, L, & Gonzales, J. (2017). *Dimensiones de motivación y productividad laboral en los trabajadores del municipio de la joya* (tesis de pregrado). Universidad nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Montenegro, J. (2015). *Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa panadería y pastelería Belén en el municipio de Matagalpa* (tesis de pregrado). Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Monagua, Nicaragua.
- Monterrosas, J. (2016). *La motivación como herramienta en la productividad del personal de ventas en una empresa comercializadora de equipo de automatización industrial* (tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México.
- Olvera, Y. (2013). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora furoiani obras y proyectos* (tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Pizarro, M. (2016). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Quispe, S. (2017). *La Motivación y la Productividad Laboral de los colaboradores en el Área de Ventas de la empresa Sekur Perú S.A., San Isidro, 2017* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sánchez, D. (2017). *La motivación basada en la teoría de las expectativas de Víctor vroom y la productividad laboral en el área de mantenimiento barriek Misquichilca* (tesis de maestría). Universidad nacional Santiago antunez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- Zabaleta, J. (2016). Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de nuevo Chimbote 2017 (tesis de maestría). Universidad cesar vallejo, Perú.

Pereira, J. (2016, marzo, 10). Revista del doctorado en gerencia. Liderazgo empresarial.

Recuperado de

https://issuu.com/danieldorta/docs/revista_liderazgo_empresarial_pdf?fbclid=IwAR1giK9Pk6R4eVpcvrORx6g23l6TJQIj-xk-cAvzwMgmToRcVcUZd7V2gDQ

VIII. ANEXOS

ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: MOTIVACION LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DIMATEX PERU S.A.C, PACHACAMAC-2018						
AUTOR: Evelyn Jessica Murga Guzmán						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS		VARIABLES E INDICADORES		
Problema General ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral con la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018? Problema Específicos ¿Cuál es la relación entre los reconocimientos y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú, S.A.C, Pachacamac-2018? ¿Cuál es la relación entre la comunicación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018? ¿Cuál es la relación entre la motivación de equipos y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018?	Objetivo General Describir la relación entre el Motivación laboral con la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018. Objetivos Específicos Identificar la relación entre los reconocimientos se relacionen con la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018. Identificar la relación entre la comunicación laboral se relaciona con la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018. Identificar la relación entre la motivación de equipos se relaciona con la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018.	Hipótesis General Existe relación entre motivación laboral con la productividad de los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C. Pachacamac 2018. Hipótesis Específicos Existe relación entre los reconocimientos y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018. Existe relación entre la comunicación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018. Existe relación entre la motivación de equipos y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018.		Variable1: MOTIVACIÓN LABORAL		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
			Reconocimientos	Tipos de Reconocimientos	1-2-3	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Motivación sin planificación	4-5-6	
				Motivación con planificación	7-8-9	
			Comunicación Laboral	Manual de bienvenida	10-11	
				Comunicación oral por todos los miembros que conforman la organización	12-13	
				Expresiones liberadas	14	
			Motivación de Equipos	Capacidades y motivaciones de los miembros del equipo	15-16	
				Medio ambiente físico y social del equipo	17-18	
				Hacer partícipes y delegar funciones	19-20	
	Variable 2: PRODUCTIVIDAD					

			Dimensión	indicadores	Ítems	Escala de Valoración
			Liderazgo	Responsabilidad	1- 2	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Don de mando	3	
				Orientado a tareas	4	
			Engagement	Entusiasmo	5-6	
				Capital humano	7-8	
				Calidad de vida laboral	9-10	
			Compromiso organizacional	Cultivar valores	11	
				Integración.	12	
				Lealtad	13	
			Bienestar Emocional	Afectivos	14	
				Energía y salud ocupacional	15	
				Reacciones de tipos cognitivas	16	
			Satisfacción en el Trabajo	Evaluación de la experiencia Laboral	17	
				Percepción del Individuo	18	
				Condiciones y tipos de trabajo	19-20	
			DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN	
El diseño que se ejecutara responde a un diseño no experimental, transaccional correlacional, por ende, se recolectara datos en un tiempo determinada con el objetivo de identificar la correlación existente entre ambas variables en esta investigación.		La población objetivo de esta presente investigación está conformada por un total de 70 colaboradores, incluidos entre ellos 55 colaboradores dedicados a la fabricación de las prendas y 15 colaboradores del área administrativo de la empresa Dimatex Perú S.A.C.		Variable 1: Motivación Laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Nóstica (2016) Año: 2018	Variable 2: Productividad Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Uribe (2015) Año: 2018	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
Reconocimientos	Tipos de Reconocimientos	1.- ¿Cree usted que la remuneración que recibe es el adecuado? 2.- ¿Te parece adecuado que te feliciten en público por las labores obtenidas? 3.- ¿La empresa te reconoce por tu buen desempeño de tu puesto de trabajo?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Motivación sin Planificación	4.- ¿Te gusta que los jefes utilicen dinámicas de relajación? 5.- ¿Te gusta que los jefes realicen salidas de campo para los equipos con mejor desempeño? 6.- ¿La empresa te proporciona una remuneración que te permite satisfacer tus necesidades?	
	Motivación con planificación	7.- ¿Tu jefe premia monetariamente tu labor en la organización? 8.- ¿La empresa te da la oportunidad de aspirar a un puesto superior? 9.- ¿La empresa te brinda los materiales necesarios para desarrollar tus actividades?	
Comunicación Laboral	Manual de bienvenida	10.- ¿La inducción que te dieron al comenzar tus labores fue la apropiada? 11.- ¿Cree usted que es adecuado la guía que recibe por su jefe inmediato?	
	Comunicación oral por todos los miembros que conforman la organización	12.- ¿Te parece apropiada que tu jefe se comunique verbalmente con sus colaboradores? 13.- ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su equipo de trabajo?	
	Expresiones liberadas	14.- ¿Tu jefe te comunica si estas teniendo alguna dificultad con tus tareas?	
Motivación de Equipos	Capacidades y motivaciones de los miembros del equipo	15.- ¿Te sientes bien con tus compañeros de trabajo? 16.- ¿Sientes que tus compañeros de trabajo te apoyan cuando necesites ayuda de ellos?	
	Medio ambiente físico y social del equipo	17.- ¿El ambiente laboral donde el equipo de trabajo desarrolla sus actividades te resultan adecuado? 18.- ¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	
	Hacer partícipes y delegar funciones	19.- ¿Los objetivos que tu equipo y tu quieren realizar son bien claros? 20.- ¿Tus compañeros de trabajo se sienten comprometidos a realizar un buen trabajo?	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE PRODUCTIVIDAD

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE VALORACIÓN
Liderazgo	Responsabilidad	1.- ¿En tu área de trabajo las responsabilidades son equitativas? 2.- ¿Estás preparado para obtener un cargo superior?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Don de mando	3.- ¿Las ordenes que recibes de tu jefe te permiten mejorar tus tareas?	
	Orientado a tareas	4.- ¿las tareas que se te ordenan las realizas de forma óptima, cooperando con tu equipo?	
Engagement	Entusiasmo	5.- ¿Sientes que logras concretar lo que te propones? 6.- ¿Te involucras emocionalmente con la organización?	
	Capital Humano	7.- ¿La empresa valora tus aportes laborales? 8.- ¿Las capacitaciones que te brindan en la empresa mejoran tus capacidades productivas?	
	Calidad de vida laboral	9.- ¿El ambiente de trabajo te estimula a realizar tus actividades de forma óptima? 10.- ¿Ayudas a tus compañeros cuando tienen alguna duda?	
Compromiso Organizacional	Cultivar valores	11.- ¿En tu centro de trabajo tienes en cuenta los valores de la empresa?	
	Automotivación	12.- ¿Contribuyes a que la organización obtenga éxito?	
	Lealtad	13.- ¿Los miembros de la organización se comprometen con la empresa?	
Bienestar Emocional	Afectivos	14.- ¿Tu jefe inmediato te da confianza para realizar bien tus actividades?	
	Energía y salud ocupacional	15.- ¿Las emociones familiares no perturban con las labores diarias que realizas en la organización?	
	Reacciones de tipos cognitivas	16.- ¿Usted se siente mal por desconocer algunas tareas que se te ordenan?	
Satisfacción en el Trabajo	Evaluación de la experiencia laboral	17.- ¿La experiencia laboral te permite desenvolverte mejor en tu puesto de trabajo?	
	Percepción del individuo	18.- ¿El entrenamiento que recibo me ayudara a obtener bien mis tareas?	
	Condiciones y tipos de trabajo	19.- ¿La infraestructura te garantiza la seguridad de realizar tus tareas con tranquilidad? 20.- ¿Crees que se emplea bien el sistema de prevención de riesgos en tu centro de trabajo?	

ANEXO 4:**1 CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL**

INVOCACIÓN-OBJETIVO: Estimado colaborador, le agradeceremos tenga la gentileza de responder a este sencillo y breve cuestionario, consignando una (X) en el casillero de su preferencia, utilizando la escala de valoración indicada para cada pregunta.

Para cada ítem se le considera la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. GENERALIDADES. - INFORMANTES: COLABORADORES

1.1 Tiempo que trabajas en la organización:

1.2 Edad:

1.3 Sexo: **Masculino** ☐ **Femenino** ☐

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
RECONOCIMIENTOS						
1	Cree usted que la remuneración que recibe es el adecuado.					
2	Te parece adecuado que te feliciten en público por las labores obtenidas.					
3	La empresa te reconoce por tu buen desempeño de tu puesto de trabajo.					
4	Te gusta que los jefes utilicen dinámicas de relajación.					
5	Te gusta que los jefes realicen salidas de campo para los equipos con mejor desempeño.					
6	La empresa te proporciona una remuneración que te permite satisfacer tus necesidades.					
7	Tu jefe premia monetariamente tu labor en la organización.					
8	La empresa te da la oportunidad de aspirar a un puesto superior.					
9	La empresa te brinda los materiales necesarios para desarrollar tus actividades.					
COMUNICACIÓN LABORAL						
10	La inducción que te dieron al comenzar tus labores fue la apropiada.					

11	Cree usted que es adecuado la guía que recibe por su jefe inmediato					
12	Te parece apropiada que tu jefe se comunique verbalmente con sus colaboradores.					
13	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su equipo de trabajo					
14	Tu jefe te comunica si estas teniendo alguna dificultad con tus tareas.					
MOTIVACIÓN DE EQUIPOS						
15	Te sientes bien con tus compañeros de trabajo.					
16	Sientes que tus compañeros de trabajo te apoyan cuando necesites ayuda de ellos.					
17	El ambiente laboral donde el equipo de trabajo desarrolla sus actividades te resultan adecuado.					
18	Las cargas de trabajo están bien repartidas.					
19	Los objetivos que tu equipo y tu quieren realizar son bien claros.					
20	Tus compañeros de trabajo se sienten comprometidos a realizar un buen trabajo					

ANEXO 5:

2 CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

INVOCACIÓN-OBJETIVO: Estimado colaborador, le agradeceremos tenga la gentileza de responder a este sencillo y breve cuestionario, consignando una (X) en el casillero de su preferencia, utilizando la escala de valoración indicada para cada pregunta.

Para cada ítem se le considera la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. GENERALIDADES. - INFORMANTES: COLABORADORES

1.1 Tiempo que trabajas en la organización:

1.2 Edad:

1.3 Sexo:

Masculino

☐

Femenino

☐

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
1	En tu área de trabajo las responsabilidades son equitativas					
2	Estas preparado para obtener un cargo superior					
3	Las ordenes que recibes de tu jefe te permiten mejorar tus tareas					
4	Las tareas que se te ordenan las realizas de forma óptima, cooperando con tu equipo					
ENGAGEMENT						
5	Sientes que logras concretar lo que te propones					
6	Te involucras emocionalmente con la organización					
7	La empresa valora tus aportes laborales					
8	Las capacitaciones que te brindan en la empresa mejoran tus capacidades productivas					
9	El ambiente de trabajo te estimula a realizar tus actividades de forma óptima					
10	Ayudas a tus compañeros cuando tienen alguna duda					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
11	En tu centro de trabajo tienes en cuenta los valores de la empresa					

12	Contribuyes a que la organización obtenga éxito					
13	Los miembros de la organización se comprometen con la empresa					
BIENESTAR EMOCIONAL						
14	Tu jefe inmediato te da confianza para realizar bien tus actividades					
15	Las emociones familiares no perturban con las labores diarias que realizas en la organización					
16	Usted se siente mal por desconocer algunas tareas que se te ordenan					
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO						
17	La experiencia laboral te permite desenvolverte mejor en tu puesto de trabajo					
18	El entrenamiento que recibo me ayudara a obtener bien mis tareas					
19	La infraestructura te garantiza la seguridad de realizar tus tareas con tranquilidad					
20	Crees que se emplea bien el sistema de prevención de riesgos en tu centro de trabajo					

ANEXO 6: Análisis Psicométricos de la variable Motivación Laboral

Análisis de Ítem y confiabilidad del área de Reconocimientos.

	Media	ritc	Desviación estándar	N
ITEM 1	28,46	,490	1,136	70
ITEM 2	28,59	,655	1,233	
ITEM 3	28,83	,481	1,018	
ITEM 4	28,67	,443	1,248	
ITEM 5	28,79	,509	1,137	
ITEM 6	28,73	,342	1,207	
ITEM 7	29,39	,458	1,377	
ITEM 8	28,91	,676	1,187	
ITEM 9	28,39	,500	1,148	
Estadísticas de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos	
,809	,810		9	

Análisis de Ítem y confiabilidad del área de Comunicación Laboral.

	Media	ritc	Desviación estándar	N
ITEM 10	14,04	,252	1,207	70
ITEM 11	14,90	,481	1,377	
ITEM 12	14,43	,541	1,187	
ITEM 13	13,71	,550	,982	
ITEM 14	14,34	,635	,812	

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,710	,736	5

Análisis de Ítem y confiabilidad del área de Motivación de Equipos.

	Media	ritc	Desviación estándar	N
ITEM 15	20,47	,597	,863	70
ITEM 16	19,67	,602	,900	
ITEM 17	19,50	,334	,645	
ITEM 18	19,40	,566	,730	
ITEM 19	19,91	,503	1,136	
ITEM 20	20,04	,681	1,233	

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,786	,788	6

ANEXO 7: Análisis Psicométricos de la variable de Productividad

Análisis de Ítem y confiabilidad del área de Liderazgo.

	Media	ritc	Desviación estándar	N
ITEM 1	10,84	,360	1,018	70
ITEM 2	10,69	,413	1,248	
ITEM 3	10,80	,288	1,137	
ITEM 4	10,74	,194	1,207	

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,519	,524	4

Análisis de Ítem y confiabilidad del área de Engegement.

	Media	ritc	Desviación estándar	N
ITEM 5	17,59	,697	1,377	70
ITEM 6	17,11	,667	1,187	
ITEM 7	16,59	,539	1,148	
ITEM 8	16,73	,280	1,207	
ITEM 9	17,59	,697	1,377	
ITEM 10	17,11	,667	1,187	

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,821	,820	6

Análisis de Ítem y confiabilidad del área de Compromiso Organizacional.

	Media	ritc	Desviación estándar	N
ITEM 11	6,84	,641	,982	70
ITEM 12	7,47	,581	,812	
ITEM 13	7,66	,595	,863	

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,768	,770	3

Análisis de Ítem y confiabilidad del área de Bienestar Emocional.

	Media	ritc	Desviación estándar	N
ITEM 14	8,70	,305	,900	70
ITEM 15	8,53	,311	,645	
ITEM 16	8,43	,325	,730	
Estadísticas de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos	
,488	,499		3	

Análisis de Ítem y confiabilidad del área de Satisfacción en el Trabajo.

	Media	ritc	Desviación estándar	N
ITEM 17	10,94	,442	1,136	70
ITEM 18	11,07	,500	1,233	
ITEM 19	11,31	,333	1,018	
ITEM 20	11,16	,451	1,248	
Estadísticas de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos	
,650	,647		4	



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. Arribas Goy Costa Aboncha
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					92
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					92
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92!

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de 6 octubre del 2018

92%

 Firma de experto informante
 DNI 84013984



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Arcebarani Goy. Gris Norton
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					93
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					93
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					93
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					93
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					93
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					93
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					93
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					93
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					93
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					93
PROMEDIO DE VALORACIÓN						93

ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Revisar preguntas finales

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate 6 de octubre del 2018

93



Firma de experto informante

DNI *44075489*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. NAVARRO TAPIA JAVIER
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTG - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: MUNGA GUZMAN EVELYN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la Investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			


12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate 6 de octubre del 2018


 Firma de experto informante
 DNI 688.14139



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. NAVARRO TALIA JAVIER
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTG - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: MURGA GUZMAN EVELYN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muybueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENT	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

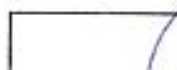
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate 6 de octubre del 2018



Firma de experto informante

DNI 28814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO F.
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV-ALE
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Questionario
 I.5. Autor del instrumento: MURGA GUZMÁN, EVELYN JESSICA.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92%

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENT	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Ninguno

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de *13* octubre del 2018

92%

[Firma]

Firma de experto informante

DNI *06614765*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARDO F.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV-AC
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Questionnaire
 I.5. Autor del instrumento: MURGA GUZMAN, EVELYN JESSICA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92%

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?


Ninguno.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Ate, de 13 octubre del 2018

92%

Firma de experto informante
DNI 06614365

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Alfredo Alonso López, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Ate, revisor(a) de la tesis titulada

"MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DIMATEX PERÚ S.A.C, PACHACAMAC -2018"
de la estudiante Evelyn Jessica Murga Guzmán, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **28 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Ate, 10 de diciembre del 2018


.....
M.C. Alfredo Alonso López .
Firma
Nombres y apellidos del docente
DNI: 00460324

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=18&o=1141491658&s=&lang=es&u=1088439092

feedback studio EVELYN JESSICA MURGA GUZMAN MOTIVACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa
 Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018


**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:
 Murga Guzmán, Evelyn Jessica

ASESOR:
 Mg. Alonso López, Alfredo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ
2018



Resumen de coincidencias

28 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.unasam.ed... Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
11	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
12	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
13	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 56 Número de palabras: 12677

Text-only Report High Resolution Activado

14:34 10/06/2019

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) MURGA GUZMÁN EVELYN JESSICA
 cuyo título es: MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA DIMATEX PERÚ S.A.C.
PACHACAMAC - 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)
Quince (letras).

Lima, Ate 06 de Dic del 2018


Mg. Edgar Cervantes Ramos
 PRESIDENTE


Mg. Jorge Vargas Moreno
 SECRETARIO


Mg. ALONSO LOPEZ DIEZ
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Evelyn Jessica Murga Guzmán, identificado con DNI N° 75605211,
egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Empresariales de la
Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE
LA EMPRESA DIMATEX PERÚ S.A.C, PACHACAMAC-2018"; en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 75605211

FECHA: 10 de diciembre 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	-------------------------------	--------	--------------------	--------	------------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

EVELYN JESSICA MURGA GUZMÁN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA DIMATEX PERÚ S.A.C, PACHACAMAC-2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 06 de diciembre del 2018

NOTA O MENCIÓN: 15


NOMBRE Y FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN
Alfredo Flores Lopez